UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

FACULTÉ DE MÉDECINE ET DE PHARMACIE

ANNÉE 1952-1953 N° 12

PSYCHOTECHNIQUE

ET

MÉDECINE DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN MÉDECINE

présentée et soutenue publiquement le Vendredi 17 Octobre 1952

par

LOUIS-GEORGES VALETTE

né à BORDEAUX (Gironde), le 1er Février 1924

Préparateur au Laboratoire de Médecine Légale et de Médecine du Travail
Certificat d'études spéciales de Médecine du Travail
Certificat d'études spéciales de Médecine Légale
Certificat d'Etudes spéciales de Biologie appliquée à l'Education Physique et aux Sports
Médaille de Bronze de la Ville de Bordeaux

TRAVAIL DU LABORATOIRE DE MÉDECINE LÉGALE ET DE MÉDECINE DU TRAVAIL

Examinateurs de la Thèse	MM. DERVILLÉE, professeur ...	*Président*
	CREYX, professeur	*Juges*
	L'ÉPÉE, agrégé	
	LENG-LÉVY, agrégé	

BORDEAUX

IMPRIMERIE CASTERA

98, Rue Fondaudège

1952

VALETTE (Louis-Georges)

Psychotechnique et Médecine du Travail. — Castera, 1952. — In-8°, 100 p.

(Thèse Méd. Bordeaux, 1952-1953. N° 12.)

VALETTE(Louis-Georges)

Psychotechnique et Médecine du Travail. — Castera, 1952. — In-8°, 100 p.

(Thèse Méd. Bordeaux, 1952-1953. N° 12.)

VALETTE (Louis-Georges)

Psychotechnique et Médecine du Travail. — Castera, 1952. — In-8°, 100 p.

(Thèse Méd. Bordeaux, 1952-1953. N° 12.)

VALETTE (Louis-Georges)

Psychotechnique et Médecine du Travail. — Castera, 1952. — In-8°, 100 p.

(Thèse Méd. Bordeaux, 1952-1953. N° 12.)

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

FACULTÉ DE MÉDECINE ET DE PHARMACIE

ANNÉE 1952-1953 N° 12

PSYCHOTECHNIQUE

ET

MÉDECINE DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN MÉDECINE

présentée et soutenue publiquement le Vendredi 17 Octobre 1952

par

LOUIS-GEORGES VALETTE

né à BORDEAUX (Gironde), le 1er Février 1924

Préparateur au Laboratoire de Médecine Légale et de Médecine du Travail
Certificat d'études spéciales de Médecine du Travail
Certificat d'études spéciales de Médecine Légale
Certificat d'Etudes spéciales de Biologie appliquée à l'Education Physique et aux Sports
Médaille de Bronze de la Ville de Bordeaux

TRAVAIL DU LABORATOIRE DE MÉDECINE LÉGALE ET DE MÉDECINE DU TRAVAIL

Examinateurs de la Thèse

MM. DERVILLÉE, professeur ...	*Président*	
CREYX, professeur	*Juges*	
L'ÉPÉE, agrégé	*Juges*	
LENG-LÉVY, agrégé	*Juges*	

BORDEAUX

IMPRIMERIE CASTERA

98, Rue Fondaudège

1952

FACULTÉ DE MÉDECINE & DE PHARMACIE DE BORDEAUX

DOYENS HONORAIRES : MM. DUPÉRIÉ, CHELLE.
DOYEN : M. PORTMANN. — **ASSESSEUR :** M. SIGALAS.

PROFESSEURS HONORAIRES :

MM. A. MANDOUL, GUYOT, ANDÉRODIAS, ROCHER, LANDE, DUVERGEY, CARLES, LEURET, PÉRY, LABAT, CHARRIER, DUBREUIL, MACHEBŒUF, CRUCHET, DUPÉRIÉ, CHELLE.

PROFESSEURS :

	MM.		MM.
Clinique médicale	BROUSTET.	*Zoologie et parasitologie*	SIGALAS.
id.	CREYX.	*Pathologie gén. et expérimentale*	SARIC.
Clinique chirurgicale	PAPIN.	*Clinique ophtalmologique*	BEAUVIEUX.
id.	MASSÉ.	*Clinique chirurg. inf. et orthop.*	POUYANNE.
Clinique d'accouchements	RIVIÈRE.	*Clinique des maladies infectieuses*	AUBERTIN.
Clinique gynécologique	MAGENDIE.	*Chimie biologique et médicale*	TAYEAU.
Anatomie pathol. et microsc. clin.	DE GRAILLY.	*Physique méd. et pharmaceutique*	PIFFAULT.
Anatomie	DUFOUR.	*Méd. col. et clin. mal. exotiques*	BONNIN.
Anatomie générale et histologie	MAYER.	*Clin. malad. cutanées et syphilit.*	JOULIA.
Hygiène et clin. de la tuberculose	PIÉCHAUD.	*Clin. des mal. des voies urinaires.*	DARGET.
Médecine légale et méd. du travail	DERVILLÉE.	*Clin. mal. nerveuses et mentales*	DELMAS-MARSALET.
Electroradiol. et clin. d'él. médic.	REBOUL.	*Clin. d'oto-rhino-laryngologie*	PORTMANN.
Chimie	MESNARD.	*Toxicologie et hygiène appliquée*	CASTAGNOU.
Matière médicale	GOLSE.	*Clinique odonto-stomatologique*	DUBECQ.
Pharmacie	VITTE.	*Botanique et cryptogamie*	GIRARD.
Physiologie	FABRE.	*Thérapeutique*	N...
Clin. médic. des malad. des enfants.	FONTAN.		

PROFESSEURS SANS CHAIRE :

MM. PERRENS (Maladies mentales), BLANQUET (Physique Pharmaceutique).

MAITRES DE CONFÉRENCES AGRÉGÉS :

	MM.		MM.
Parasitologie	PAUTRIZEL.	*Pharmacie* (1re Section)	R. GOLSE.
Physiologie	Mlle ROUGIER.	*Pharmacie* (2e Section)	MASQUELIER.
Bactériologie	MOUSTARDIER	*Pharmacie* (3e Section)	CAZAUX.

AGRÉGÉS EN EXERCICE :

	MM.		MM.
Médecine générale	DUBARRY.	*Ophtalmologie*	BESSIÈRE.
id.	TRAISSAC.	*Oto-rhino-laryngologie*	DESPONS.
id.	BERGOUIGNAN.	*Dermatologie et syphiligraphie*	LE COULANT.
id.	LENG-LÉVY.	*Pédiatrie et puériculture*	VERGER.
Chirurgie générale	LAUMONIER.	*Médecine légale et méd. du travail.*	L'HÉPÉE.
id.	CHAVANNAZ.	*Electro-radiologie*	LACHAPÈLE.
Obstétrique	MAHON.	*Urologie*	LANGE.
id.	CHASTRUSSE.		

COURS COMPLEMENTAIRES :

	MM.		MM.
Accouchements	CHASTRUSSE.	*Pharmacie galénique*	N...
Puériculture	VERGER.	*Organographie et physiol. végétale*	TEMPÈRE.
id.	PÉRY.	*Chimie biologique*	NEUZIL.
Législation pharmaceutique	POPLAWSKI.	*Pathologie chirurgicale*	LAUMONIER.
id.	COUSTOU.	*id.*	VILLAR.
Anatomie	RIGAUD.	*Zoologie pharmaceutique*	BAILENGER.
Chimie minérale	BABIN.	*Hydrologie pharmaceutique*	CAZAUX.
Cryptogamie	LAUBIE.	*Chimie biologique analytique*	MARQUEVIELLE

Le Secrétaire de la Faculté : ROUGERIE.

Par délibération du 5 août 1879, la Faculté a arrêté que les opinions émises dans les Thèses qui lui sont présentées doivent être considérées comme propres à leurs auteurs et qu'elle entend ne leur donner ni approbation ni improbation.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

IN MEMORIAM

A MA MÈRE

En gage d'un pieux souvenir.
Souhaitant suivre l'exemple qu'elle nous a donné et ne pas la décevoir dans l'au-delà.

A MON BEAU-FRÈRE

Mort pour la France. Paris. Août 1944.

A MON PÈRE

En témoignage de ma profonde affection et de ma reconnaissance.
Que son travail et sa droiture me soit un exemple constant.

A MES SŒURS

A MON NEVEU

A MA FIANCÉE

Avec tout mon amour.

A MA MARRAINE

A MON COUSIN
ET A SA FAMILLE DE PARIS

A MON ONCLE, MA TANTE,
MES COUSINS ET COUSINES DU JURA

A MES AMIS

A MONSIEUR LE DOCTEUR LE BAYON

Médecin Directeur du Sanatorium de Monbran-Agen

En toute reconnaissance.

A MONSIEUR LE DOCTEUR DELÈGUE

Médecin chef du Sanatorium du Pic du Midi-Jurançon

Nous aurions voulu rester plus longtemps votre interne pour apprécier encore davantage votre grande bonté et votre haute conscience professionnelle.

A MES MAITRES DE LA FACULTÉ ET DES HOPITAUX

A NOS JUGES

A MONSIEUR LE PROFESSEUR AGRÉGÉ LENG-LEVY

Médecin des Hôpitaux,
Chevalier de la Légion d'Honneur,
Croix de Guerre,
Officier de l'Ordre de la Libération,
King's Medal for Courage in the Cause of Freedom.

C'est avec joie que nous vous voyons assister à la consécration de nos études médicales, vous qui êtes notre « médecin de famille ».

A MONSIEUR LE PROFESSEUR AGRÉGÉ L'EPÉE

Professeur agrégé de Médecine Légale et de Médecine du Travail,
Assistant de dermato-vénéoréologie des Hôpitaux,
Officier d'Académie.

Hommage respectueux avec tous nos remerciements amicaux.

A MONSIEUR LE PROFESSEUR CREYX

Professeur de Clinique Médicale,
Médecin des Hôpitaux,
Officier de la Légion d'Honneur,
Croix de Guerre,
Officier de l'Instruction Publique.

C'est un honneur que vous nous faites en acceptant de siéger dans notre jury de thèse.

En reconnaissance de votre enseignement si complet et si éclectique.

A NOTRE PRÉSIDENT DE THÈSE

MONSIEUR LE PROFESSEUR DERVILLÉE

Professeur de Médecine Légale et de Médecine du Travail,
Membre de la Commission internationale permanente
pour la Médecine du Travail,
Chevalier de la Légion d'Honneur,
Officier de l'Instruction Publique.

Mon cher Maître,

Vous nous avez accueilli avec bienveillance dans votre Laboratoire.

Vous nous avez prodigué un enseignement aussi riche de connaissances que de conscience et de bonté.

Vous nous avez inspiré ce sujet de thèse et guidé dans notre travail de vos précieux conseils.

Pour tout ceci croyez à notre respectueuse reconnaissance et profonde admiration.

Introduction

Il faut garder sa liberté d'esprit... et croire que dans la nature l'absurde, suivant nos théories, n'est pas toujours impossible.

Cl. Bernard

(*Introduction* à *La Médecine Expérimentale.*)

Après avoir acquis des connaissances théoriques sur les bancs de l'enseignement secondaire ou universitaire et pratiques autour d'un lit d'hôpital, il n'apparaît pareille absurdité pour un médecin que ce terme de « Psychotechnique », si barbare en lui-même. Et pourtant... Après avoir essayé d'étudier ce qu'était cette discipline, ce qu'elle se proposait, ce qu'elle réalisait, nous sommes tentés de dire, comme sans doute l'aurait dit l'éminent physiologiste du siècle dernier, que l'absurde n'est pas toujours impossible.

Mais aussi gardons notre liberté d'esprit. C'est avec elle que nous pourrons en toute indépendance, au cours de notre étude, voir les rapports qui peuvent exister entre deux sciences nouvelles, plutôt entre deux arts nouveaux que sont la Médecine du Travail et la Psychotechnique. Toutes deux viennent de faire leur apparition au cours de ce premier demi-siècle. Suivant les perméabilités de

chacun aux choses nouvelles elles sont considérées soit comme une aide appréciable, soit comme un personnage indésirable, voire même concurrent, soit comme un luxe exagéré ou enfin comme une curiosité. Mais si elles sont accueillies de la même façon, si elles ont pour but commun et principal l'amélioration de la condition humaine des travailleurs, elles n'en sont pas moins dirigées par des hommes, à de rares exceptions près, qui ont des formations théoriques et pratiques complètement différentes. On voit, dès lors, les heurts qui peuvent exister entre eux, à moins qu'ils s'ignorent complètement auquel cas les heurts disparaissent mais au détriment de leurs résultats réciproques. Le but, certes prétentieux, de ce travail, est de trouver un moyen terme capable de satisfaire les uns comme de plaire aux autres pour harmoniser leurs rapports.

Mais avant de se parler, ne vaut-il pas mieux se connaître ? Aussi dans un premier chapitre nous montrerons, sans trop nous attarder sur les détails, ce qu'est la Psychotechnique, avec ses méthodes, ses buts et ses résultats.

Dans un deuxième chapitre nous verrons la pratique actuelle de la Psychotechnique dans le cadre de la Médecine du Travail, dans celui de l'entreprise et dans celui du monde du travail.

De cette étude naîtront des critiques qu'un dernier chapitre fera tomber d'elles-mêmes en proposant diverses solutions capables d'y remédier.

Qu'il nous soit permis de dire ici l'acceuil chaleureux que nous avons trouvé auprès des Psychotechniciens dont nous avons visité les laboratoires, que nous avons vus dans l'exercice de leur art, que nous avons « interviewés » pour employer un terme de leur vocabulaire. Nous aurons une mention toute spéciale pour le Centre d'orientation professionnelle de Bordeaux dont le directeur régional nous a aimablement ouvert sa bibliothèque. Nous y avons

puisé bon nombre de manuels figurant à notre bibliographie.

Si au cours de ce travail certains voient des arguments se retourner contre eux, nous ne le faisons que dans le but, bien modeste d'ailleurs, d'essayer de trouver une formule où l'on verrait l'Homme aborder son Travail avec plus de confiance et plus de joie. N'est-ce pas le but que veulent réaliser Médecine du Travail et Psychotechnique ?

CHAPITRE PREMIER

La Psychotechnique : étude d'ensemble

ADAPTATION DE L'HOMME A LA MACHINE

L'avènement du machinisme moderne au cours du siècle dernier allait transformer d'une manière catégorique non seulement l'économie et ses moyens de production et de distribution mais aussi l'agent même de cette production et de cette distribution. Toute machine nouvelle appelait des hommes nouveaux capables de la faire marcher à un rendement maximum et capables de s'habituer à elle dans un minimum de temps. Mais si le Taylorisme ne considérait dans son système que la machine, on s'est rapidement aperçu qu'il restait l'homme inadapté à elle, surpris dans sa vitesse, et souvent meurtri dans ses engrenages sans cesse accélérés. L'*homo sapiens* artisanal n'a pas su devenir subitement l'*homo technicus* que le progrès exigeait. C'est un fait. Bornons-nous simplement à le mentionner sans y voir les raisons. Mais alors le progrès dans son avance inéluctable allait-il se passer de

l'homme ou bien le noyer dans un pessimisme outrancier digne de la « Vingt-cinquième Heure » du romancier Virgil Gheorgiu. La première solution n'est pas encore réalisée. Quant à la deuxième on s'efforce actuellement de le sauver avec des méthodes tirées du progrès lui-même. Le mal a apporté le remède.

Soit un employeur qui a un poste à pourvoir du plus simple au plus complexe. Comment choisira-t-il l'homme qu'il lui faut à la place vacante, et ajoute Flachot, *dans l'intérêt du sujet comme dans celui de la communauté.* Pour cela il a à sa disposition plusieurs méthodes que Bonnardel analyse et critique avec force détails. Ce sera :

1° L'épreuve du travail, si chère à Ford, qui faisait débuter tout son personnel entrant dans ses usines par le « bas de l'échelle ». Le résultat est fonction de l'appréciation donnée par la maîtrise, appréciation subjective souvent, donc sujette à caution. Par ailleurs, cette épreuve est impossible pour certains postes (comme celui de conducteur) ;

2° L'essai professionnel, de courte durée, ne juge que sur la capacité professionnelle ;

3° Les renseignements, tirés des certificats de travail antérieur, des diplômes, du *curriculum vitae*, des recommandations. Tous d'une valeur facilement discutable ;

4° L'entretien direct avec le candidat, dont l'interprétation a besoin d'une grande prudence. Signalons que celui-ci est conservé dans l'examen psychotechnique ;

5° Enfin des méthodes variées reposant sur la Physiognomonie, sur la Morphopsychologie, sur la Graphologie, sur l'Astrologie, sur la Chirologie, méthodes anciennes qui veulent découvrir la personnalité d'un individu et sur lesquelles il ne faut pas jeter l'anathème mais qui, employées seules, sont notoirement insuffisantes en l'absence complète de statistiques valables.

Ajoutons que l'employeur demande conseil depuis peu au Médecin du Travail qui ne lui présentera que des sujets aptes physiquement au poste demandé.

A toutes ces méthodes est venue s'ajouter une dernière, la Psychotechnique. Ce terme prévaut actuellement sur celui de Psychotechnie et de Psychomètrie.

LA PSYCHOTECHNIQUE : BUTS - DÉFINITION

Lorsque l'on parle de Psychotechnique on pense immédiatement aux tests, sortes de jeux, de questionnaires qui sont capables de dire si l'on est adroit, optimiste, jaloux, etc. On a certes raison mais la discussion tourne en raillerie et « moquerie est souvent indigence d'esprit ». Disons-le tout de suite, la Psychotechnique n'est pas uniquement l'application des tests, c'est une science nouvelle, complexe, ardue pour le profane, encore mal équilibrée dans le cadre de la société actuelle et qui voudrait être pleine de promesses pour la société future.

C'est la conséquence logique de l'étude qui s'est faite jour à la fin du siècle dernier, de la psychologie appliquée, rameau de la philosophie classique et universitaire. L'ancienne psychologie étudiait d'une manière analytique chaque aspect de la pensée humaine. La nouvelle psychologie, qui se dit également expérimentale, étudie chaque aspect non seulement en lui-même mais avec les réactions que peuvent avoir à la fois les autres aspects et aussi le monde extérieur. Pour étudier ces réactions il fallait soit les observer, soit les susciter. De là est née l'expérience et la mesure en cette matière de la connaissance humaine qui aurait pu en paraître à jamais dépourvue. La Psychologie appliquée fit faire de grands progrès à la psychiatrie, à l'étude du psychisme des enfants et des foules. Elle devait aussi contribuer à essayer de sauver l'homme du

marasme dans lequel il risquait de tomber, lorsqu'il inventa la Machine. C'est alors que fut créée la Psychotechnique, science aux buts éminemment pratiques puisqu'ils s'insèrent dans le monde moderne et nouveau de l'Atelier.

Son domaine est très vaste et le cadre de ce travail ne permet pas d'envisager toutes ses applications. On fait appel à elle :

— dans le choix d'une profession. C'est l'orientation professionnelle, qui veut essayer d'enlever un peu de mystère « à la source des préparations qui attendent l'homme au seuil de sa vie » (PÉGUY);

— dans l'embauche et dans la promotion ouvrière : c'est la sélection professionnelle pour un poste donné, essayant d'éliminer dans une usine la rotation d'éléments inadaptés et insatisfaits, les « éternels mutés » comme les appelle BONNARDEL;

— dans l'étude des facteurs de fatigue et d'accidents du travail;

— dans le reclassement des diminués physiques ou mentaux par l'étude très poussée des possibilités qui leur restent pour rentrer à nouveau dans la société active;

— dans les méthodes rationnelles d'apprentissage d'un métier;

— dans les problèmes matériels de l'ambiance du travail.

Enfin, et entre autres applications, elle voudrait contribuer à l'étude des relations du compagnon dans son équipe de travail, et voire même à la refonte de la hiérarchisation des salaires en fonction de la hiérarchisation rationnelle des qualités demandées. Ces dernières études paraissent embryonnaires. Elles constituent un rameau de la Psychotechnique que PALMADE appelle Sociotechnique, branche elle-même de la sociologie.

L'étendue de ses applications fait comprendre mieux comment une science si vaste défie la définition au sens que nous lui donnons habituellement. En effet, comment la résumer en quelques mots courts et concis, capables de « visualiser » son action et sa portée. C'est la raison qui nous a incité à exposer d'où elle venait et ce qu'elle faisait, avant de la définir.

Pour Bonnardel c'est l'espoir d'atteindre par des procédés de mesure standard divers aspects du comportement de l'homme.

Pour de Beaumont c'est l'ensemble des méthodes ou techniques qui permettent de mesurer le psychisme.

Pour Palmade c'est la Psychologie du Travail.

Pour l'Association Internationale de Psychotechnique c'est l'application des méthodes de la psychologie expérimentale à la poursuite de fins pratiques dans toutes les sphères de la vie humaine, individuelle et sociale.

Les définitions pourraient ainsi se multiplier. Nous avons retenu et faisons nôtre pour ses qualités étymologiques et claires, celle que nous a donnée M. Cabanieu, Psychotechnicien de la Caisse régionale de Sécurité Sociale de Bordeaux. C'est :

« 1° L'étude de la psychologie appliquée à la technique des métiers;

« 2° L'étude de la technique des métiers dans ses rapports avec la psychologie ».

Le but de la première partie n'est autre que l'orientation professionnelle, celui de la deuxième, la sélection professionnelle.

Sa clarté la rend peut-être simpliste. Disons-le tout de suite : elle traduit bien la pratique courante actuelle dans le monde du travail.

HISTORIQUE

Quels sont les hommes qui se sont penchés sur le berceau de la Psychotechnique ? De tout temps les hommes ont voulu se mesurer entre eux. S'il fallait un premier, il fallait nécessairement un dernier, de là la notion de catégories : les bons, les moyens, les mauvais. Par ailleurs, les hommes ont voulu aussi se connaître eux-mêmes, connaître leurs possibilités corporelles ou mentales pour bien réussir dans la vie et par là même connaître leur avenir et leur destin (nous dirons aujourd'hui leur horoscope). C'est donc un problème qui a toujours préoccupé l'humanité.

Le médecin et le philosophe s'étaient déjà donnés la main dans l'Antiquité. Hippocrate rangeait les hommes en quatre catégories : les lymphatiques, les bilieux, les nerveux et les sanguins. Platon répartissait les citoyens de sa « République » suivant leurs aptitudes en quelques grandes classes.

Si on excepte quelques moines de Cluny qui faisaient de l'orientation professionnelle par intuition et Vauban, qui en 1680 préconise de se rendre compte dans la mesure du possible de l'intérêt psychique que l'ouvrier apporte à la réalisation de sa tâche (cité par DE BEAUMONT), il faut arriver au milieu du XIX[e] siècle pour voir à nouveau les médecins et les philosophes étudier l'homme de tous les jours (et non l'homme malade) dans sa physiologie et sa psychologie.

Peut-être est-ce de là que vient le malaise existant entre médecin et psychotechnicien. Dès le début on a trop séparé le physiologique et le psychologique sans se rendre compte des interréactions continuelles. On y a pensé trop tard, le mal était fait. Il faut le réparer.

Vers 1850 s'ouvre l'ère de la physiologie avec Cl. BERNARD et sa rigueur d'expérimentation, MAREY et son tam-

bour, Mosso et son ergographe, Atwater et l'énergétique humaine.

Lotze, médecin et philosophe, publie en 1852 sa *Psychologie médicale;* Fechner, autre Allemand, professeur de physique, formule la loi suivant laquelle la sensation varie comme le logarithme de l'excitation — le système nerveux se prêtait déjà aux mesures mathématiques — Wundt publie la *Psychologie physiologique* et fonde à Leipzig un premier laboratoire de psychologie expérimentale qui avait pour but l'étude des différences sensorielles. En 1890, aux U.S.A., Cattel, disciple de Wundt, développe l'étude expérimentale de l'individu par la méthode des témoignages ou *tests*, terme qu'il fut le premier à employer.

En France c'est l'œuvre de Ribot et l'ouverture en 1889 du premier laboratoire de psychologie expérimentale par Beaunis. En Angleterre c'est Galton, aux Etats-Unis c'est James qui apportent leur contribution à la science naissonte.

Celle-ci va faire un pas de géant avec l'œuvre fondamentale de Binet et Simon qui publient vers 1905-1908 leur échelle métrique de l'intelligence, permettant d'établir un rapport entre l'âge réel de l'enfant et son degré de développement intellectuel par comparaison avec une moyenne établie par eux.

Lahy et Toulouse créent un laboratoire de Psychologie appliquée à l'Ecole des Hautes Etudes.

Aussi, avant la Grande Guerre, la grand majorité des pays avaient leurs laboratoires de psychologie. Déjà on parlait de sélection professionnelle, d'orientation professionnelle, en particulier pour les conducteurs. La science nouvelle allait recevoir une consécration officielle par l'application en 1917 aux soldats de l'armée américaine, des fameux tests « Army *alpha* » et « Army *bêta* ». Ils étaient conçus, les uns pour ceux qui savaient lire, les

autres pour les illettrés, et étaient destinés à faire de la sélection professionnelle... pour la profession du meilleur guerrier ! Ces tests ont pleinement réussi; ils furent continués et resservirent sous d'autres formes dans de nombreuses armées de la guerre 1939-1945.

Les lendemains de la Grande Guerre furent fertiles en applications industrielles de la Psychotechnique. Ce sont les conducteurs qui en bénéficièrent les premiers. On sélectionne les aviateurs dans tous les pays. Dès 1923, Lahy sélectionne les conducteurs de tramways et d'autobus de la région parisienne. Nous aurons d'ailleurs l'occasion d'en reparler.

Par ailleurs, des offices d'orientation professionnelle se créent sous l'égide des Chambres des métiers, comme à Strasbourg, puis à Paris. Le 26 septembre 1922, reconnaissance officielle de l'orientation professionnelle placée sous la direction du Sous-Secrétariat à l'Enseignement technique. En 1928, création de l'Institut National d'Orientation Professionnelle, avec Pieron, Laugier, Fontegne.

En 1938 elle est rendue obligatoire en France.

A l'étranger l'effort est semblable.

Les Associations internationales se créent, des Congrès se tiennent. La science nouvelle a droit de cité.

Flachot reconnaît dans cette évolution trois stades successifs :

1° un tâtonnement fait de plus de bonnes volontés que de réelle technicité;

2° une étape où les possibilités nouvelles de la technique entraînent la croyance que tout se résoudra aisément dans le chiffre et par le chiffre pur. C'est l'époque où l'on prête à Binet cette phrase : « L'intelligence, c'est ce que je mesure ! »;

3° une ère enfin, plus juste sans doute, et ramenant la technique à son rôle de moyen (et non de fin en soi), indispensable mais limite. La considération de la spécificité du

cas psychologique individuel est désormais posé en principe. Lahy lui-même disait : « Nous devons nous élever contre l'idée malheureusement trop courante que la psychotechnique repose sur un ensemble de recettes très simples et faciles à appliquer. En raison même de l'état de développement de cette science, faire de la psychotechnique c'est faire à tout instant de la recherche ».

LES MÉTHODES

La recherche de la meilleure adaptation de l'homme à son travail, comme toute recherche digne de ce nom, demande un plan d'étude, une méthode. La question paraît simple mais elle a diverses solutions suivant les écoles qui s'affrontent. Nous nous proposons d'envisager deux grands groupes de méthodes visant d'ailleurs des buts différents.

Le *premier groupe* comprend la méthode scientifique et la méthode clinique.

a) La méthode scientifique

La méthode scientifique s'appuie sur les résultats bruts que donnent les épreuves et les tests contrôlés avec toute la rigueur de la statistique. Un test bien appliqué ne peut donner qu'une réponse vraie et qu'une seule.

b) La méthode clinique

La méthode clinique accorde au contraire la primauté à l'aspect unique, spécifique de chaque cas humain, insistant sur le comportement à la tâche et sur le caractère.

Il ne paraît pas y avoir de moyen terme entre les deux. En fait, dans la pratique, la distinction se fait beaucoup moins suivant le cas étudié par le psychotechnicien. S'agit-il d'une désignation d'un cadre d'entreprise, c'est la se-

conde méthode qui prévaudra. S'agit-il au contraire d'une désignation d'un conducteur de pont roulant, nombre de psychotechniciens emploieront la première.

La discussion du *deuxième groupe* de méthodes peut apparaître au prime abord d'un intérêt plutôt théorique. En fait, l'application de l'une ou de l'autre méthode peut être lourde de conséquences.

Nous nous sommes permis de faire de larges emprunts à Bonnardel dans son livre *Adaptation de l'homme à son travail.* L'auteur distingue les tendances dogmatiques, les tendances essayistes et les tendances expérimentales structurales.

a) Tendance dogmatique

Le dogmatisme affirme les « aptitudes » demandées par les métiers et demandées à l'homme. Mais ces aptitudes (jugement, mémoire, dextérité, visualité, organisation, coordination des mouvements, etc, etc.) ne sont que des aspects séparés arbitrairement de la vie de l'esprit. Or rien n'est prouvé que ces aptitudes, ces aspects conditionnent la vie mentale de l'homme et, ce qui nous intéresse, son comportement professionnel. Nous opérons « comme si » la psychologie était entièrement résolue. Ce dogmatisme repose donc sur des incertitudes. On ne sait pas ce que l'on a à mesurer ni ce que l'on mesure et c'est là-dessus que reposent les tests.

b) Tendance essayiste

Si le dogmatique dit : « Voici ce qui doit se passer », l'essayiste dit : « Que va-t-il se passer ? on va voir ». L'essayiste n'a donc aucune prétention. Il sait qu'il doit débuter par des expériences de portée pratique facilement accesible et immédiate. Il sait qu'il n'élimine pas complètement l'écart entre la note globale de l'examen

psychotechnique et la notation professionnelle. Plus il pourra s'en rapprocher, plus son examen sera valable. Les tests doivent donc sans cesse être essayés sur un grand nombre et sans cesse modifiés en rapport avec la réussite professionnelle.

C'est dans ces phrases que nous avons trouvé l'explication véritable de la continuelle expérimentation en psychotechnique. Avant de les lire nous y avions vu la preuve d'une science mal équilibrée, nous y voyons maintenant la preuve d'une science consciente du travail qu'elle s'est imposée et de la relativité des moyens dont elle dispose.

c) Tendance expérimentale structurale

C'est l'analyse factorielle imaginée par Spearmann. Ici on ne connaît que les tests dont on fait une analyse très poussée par recoupements entre eux et notations de leurs corrélations. On en dégage des facteurs qui sont communs à plusieurs tests. Si devant x tests le même facteur existe, par exemple la rapidité d'esprit, c'est que la rapidité doit rentrer dans la vie mentale. En même temps on aura décelé le test qui révélera le mieux la rapidité, qui sera « saturé » en facteur rapidité. Pieron, cité par Flachot, trouve que « l'analyse factorielle devra rendre à la pratique psychologique des services certains, mais ces services resteront limités ». Disons aussi que les calculs de corrélations qu'elle impose exigent des connaissances mathématiques au moins du niveau des classes de mathématiques supérieures. On ne peut guère mieux mettre la nature en équation.

LES MOYENS

La Psychotechnique a donc pour but de révéler et de préciser les aptitudes individuelles à des fins pronosti-

ques en vue de mettre l'homme qu'il faut à la place qu'il faut. Nous venons de voir la difficulté que soulève le concept « aptitude ». D'aucuns, comme Piéron, veulent la voir congénitale, d'autres, comme Bonnain, susceptible d'être acquise, de se transformer, de décliner suivant l'individu et suivant l'action du milieu. Nous nous garderons bien de prendre parti et d'entrer dans une discussion de philosophie. Admettons avec Claparède que l'aptitude est « ce qui différencie sous le rapport du rendement, le psychisme des individus, abstraction faite des différences de niveau s'il s'agit d'une aptitude spéciale ». Mais si on ne considère que les facteurs psychiques, à quoi servira l'examen psychologique d'un candidat cheminot si celui-ci est daltonien, ou l'examen d'un candidat instituteur si celui-ci a une tendance aux laryngites. Il y a donc autre chose que le psychique. La Médecine psycho-somatique prouvera peut-être un jour le contraire. En l'état actuel de nos connaissances il y a le physique et le physiologique dont il faut tenir compte pour adapter au mieux l'homme à son travail. Certes les psychotechniciens l'ont bien compris dès le début, et ils ont pris pour eux les mesures physiologiques qui avaient été faites par d'autres. Chez l'homme il n'y a pas de hiatus entre le corps et l'esprit. Qui veut connaître l'un est obligé de s'occuper de l'autre. C'est là où le psychotechnicien doit, d'une manière impérative, donner la main au médecin s'il veut réussir dans sa connaissance de l'homme. « Question de frontière » dira-t-on. Certes. Mais la frontière est des plus floues. Chaque art a ses limites imprécises. Nous aurons l'occasion d'y revenir plus en détail.

Ceci posé, ne nous étonnons pas si le Psychotechnicien pour dresser un bilan des capacités d'un individu, cherche aussi les capacités physiologiques qui lui sont facilement abordables en raison de ces connaissances forcément limitées dans l'art de la physiopathologie. Ainsi, par exemple,

point n'est besoin d'être psychotechnicien ni médecin pour mesurer une acuité visuelle quand on sait que le sujet doit lire des lettres placées à 5 mètres de lui.

Avant de parler des moyens utilisés en Psychotechnique, il nous a cru bon d'insister sur ce premier heurt avec les médecins qui pourraient s'inquiéter de l'envahissement d'une partie de leur art.

Le Psychotechnicien aura à sa disposition toute une série de moyens capables de lui faire connaître en quelques heures seulement l'homme dans son entier. O utopie ! il le reconnaît lui-même : « L'homme restera toujours un inconnu » (De Beaumont).

Avant d'utiliser des moyens qui lui sont pour ainsi dire spécifiques, il n'a pas fait table rase du passé. Il continue à étudier l'individu en psychologue (au sens courant du mot), en morphopsychologue, en graphologue il sait se servir de son *curriculum vitae*, de ses réponses aux questions posées, de la lecture de ses diplômes, de sa vie sociale et familiale. Il sait s'entourer de renseignements donnés par la famille (surtout en matière d'orientation professionnelle), par la maîtrise et également par le médecin (si celui-ci lui en donne). Mais le Psychotechnicien ne serait pas homme de science s'il ne savait se servir des moyens qu'il a en partie découverts, nous voulons dire les tests.

Les tests

S'il est un mot qui puisse être « galvaudé » c'est bien celui-ci. Primitivement employé par Cattel, avec son sens anglais, « épreuve », il se développa tant et si bien en psychotechnique que son étude propre reçoit le nom de testographie.

« Le test, écrit LAHY, est essentiellement une épreuve d'examen permettant d'apprécier telle aptitude par la mesure des résultats fournis par le sujet. L'épreuve est constituée par une tâche que le sujet doit accomplir dans des conditions rigoureusement fixées. »

De cette définition il faut insister sur deux parties : « apprécier par la mesure » et « dans des conditions rigoureusement fixées ».

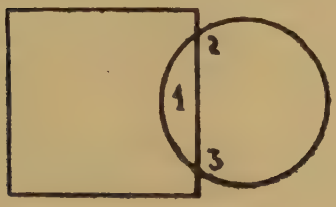
1° La *mesure* domine tout dans le test : c'est elle qui permet la classification en bon, moyen, mauvais. Restons scientifique, appelons ceci l'étalonnage. Après avoir créé un test on fixe arbitrairement une note pour chaque résultat en fonction du degré de réussite, par exemple de 0 à 10. On fait passer ce test à une population (la plus grande possible) en notant les résultats de chaque individu. Les individus qui auront la note 5 devront être les plus nombreux; quant à ceux qui auront 0 ou 10 ils devront être les moins nombreux. Ainsi le test aura une valeur, il sera étalonné et divisera les individus en 10 catégories, ou « déciles ». Ce pourrait être en 100, ou « centiles ». On n'aura plus qu'à examiner d'autres sujets et les situer par rapport à la première population (c'est pour cela qu'on a intérêt à ce que celle-ci soit la plus grande possible).

2° Le test doit être passé *dans des conditions rigoureusement fixées,* sinon il défie toute comparaison des hommes entre eux.

Ces conditions sont des conditions matérielles d'exament, des conditions d'énoncé de la tâche à accomplir, voire même des conditions d'intonation de l'examinateur, des conditions de la population à laquelle on s'adresse, etc.

A ce sujet un exemple typique nous a été donné par Mme PACAUD lorsque nous avons visité son laboratoire de Psychotechnique de la S.N.C.F. au cours des Journées de Médecine du Travail (Paris, février 1952). Dans un test écrit qu'elle faisait passer à des cheminots il était demandé

de mettre une croix *à l'endroit commun* au carré et au cercle de la figure ci-dessous. La grosse majorité des cheminots mettaient la croix en 1. Le test était valable.



Un jour, lors d'une visite du centre par des Polytechniciens, elle eut l'idée de leur faire passer cette épreuve : à sa grande surprise, la croix était mise à peu près par tous en 2 ou en 3 (à cause sans doute de l'habitude des lignes géométriques). Le test n'était donc plus valable pour tout le monde. Elle changea l'énoncé et au lieu d'« endroit commun », demanda « *surface commune* ». Les cheminots mirent les croix à l'extérieur de la figure. La « population » des cheminots était différente de celle des Polytechniciens. On ne pouvait leur faire subir les mêmes tests, du moins avec le même étalonnage.

C'est Mme Pacaud qui nous dit également les qualités essentielles que doit comporter un test approprié au métier.

D'après elle il doit être :

Fidèle et constant, c'est-à-dire donnant le même résultat à des intervalles quelconques du temps;

Sensible, marquant des différences petites;

Homogène, s'adressant à la même fonction ou aptitude dominante, sachant bien qu'il peut y en avoir plusieurs. Comme un corps chimique, le test doit contenir le moins « d'impuretés »;

Valide. On a deux populations de sujets déjà classées par leurs chefs en bons et en mauvais. On leur fait passer les tests. Si les tests concordent avec les notations professionnelles, on peut les adopter. Ils sont valides.

Ces quelques considérations sur la définition et les qualités essentielles des tests nous montrent toute la complexité qui peut résider dans l'élaboration, dans la mise

en service et dans l'application des tests. On comprend donc que, sauf don d'ubiquité, ils soient l'œuvre de spécialistes. Le test n'est pas à la portée de tout le monde. Qui dit test doit penser complexité et recherche. Ce n'est qu'imbu de ces principes que l'on doit aborder un test, même le plus anodin, car c'est bien souvent celui qui est le plus riche d'enseignements.

Mais le test ne doit-il pas montrer et mesurer uniquement l'aptitude pour laquelle il a été imaginé ? Oui, disent les scientifiques. Non, répond l'Ecole Zurichoise, avec l'ingénieur Carrard. En faisant faire une tâche quelconque à un individu, le résultat final indique bien si celui-ci est apte ou inapte à la faire. Mais pendant l'exécution de cette tâche, un fin observateur notera judicieusement la façon, la méthode employée pour la réaliser, en un mot « le comportement ». De là à déduire son comportement devant sa tâche professionnelle, il n'y a qu'un pas : le pas a été franchi.

Un exemple : il existe un test pour apprécier la représentation dans l'espace et le sens des volumes. C'est le casse-tête. Cette épreuve consiste à reconstruire un solide bois découpé en un puzzle de 8 pièces. On a eu soin de montrer pendant quelques instants le modèle entier puis de le retirer de la vue du sujet. Celui-ci doit reconstituer le modèle avec les 8 morceaux du puzzle. En dehors de l'étalonnage établi, l'examinateur attentif notera :

Le coup d'œil, l'adresse, l'agilité des doigts;

Des dispositions intellectuelles : concentration, analyse, logique, synthèse, suite dans les idées, mémoire;

Des méthodes de travail : façon d'observer, ordre, minutie, patience, fatigabilité;

Des traits du caractère : confiance en soi, inhibition, maîtrise de soi, désir de s'améliorer, émotivité, nervosité.

Et pourtant c'est un test bien anodin d'apparence !

Voilà donc exposées quelques vues d'ensemble sur la testographie. Essayons maintenant de faire connaissance avec les tests. Ce travail ne nous permet pas d'énumérer tous les tests actuellement utilisés. En 1949 ils étaient plus de 10.000 (Mme Baumgarten). Nous parlerons seulement de quelques-uns que tout psychotechnicien praticien doit posséder. Nous les classerons suivant les facteurs qu'ils étudient. La description détaillée de chacun se trouve dans tout manuel de Psychotechnique.

1. Facteur physique et physiologique

Ils sont plutôt du domaine du médecin physiologiste.

— Le ruban métrique pour l'anthropométrie;

— Le spiromètre;

— Le test de Flack des 40 mm. de mercure pour la fonction respiratoire et cardiaque;

— Le tensiomètre de Pachon et Fabre;

— Le marteau réflexe;

— Le réflexe oculo-cardiaque;

— Le dynamomètre;

— L'ergographe de Mosso;

— Le réflexe psychogalvanique, etc.

2. Facteur sensoriel

— Echelles de Parinaud ou de Monnoyer pour l'acuité visuelle;

— Tables d'Ishihara et Polak pour la vision des couleurs;

— Test d'éblouissement et de nocturnité fixant le seuil de vision du sujet après accoutumance à l'obscurité (vision nocturne) et le temps nécessaire au sujet après éblouissement pour retrouver ce seuil de vision nocturne;

— Appareil de Michotte pour la vision stéréoscopique : le sujet indique si trois fils parallèles sont situés ou non dans un même plan;

— Audiomètre;

— Olfactomètre;

— Gravimètre de Pieron : sert à mesurer la sensibilité musculaire, la finesse d'appréciation des poids que le sujet soulève au moyen de leviers, etc.

3. Facteur psychomoteur

Le psychisme commande la motricité.

— Platyscope : comparaison de deux ouvertures rectangulaires : jugement visuel;

— Chronoscope de d'Arsonval : appréciation des vitesses de réaction;

— Chronoscope électronique : appréciation des vitesses de réaction;

— Bâton de Carrard : appréciation des vitesses de réaction;

— Tachodomètre : appréciation des vitesses en fonction des distances à parcourir. Le sujet doit apprécier le point de rencontre de deux chariots se déplaçant à des vitesses différentes, soit dans le même sens, soit en sens inverse;

— Test du tourneur : sorte de chariot de tour à l'aide duquel le sujet doit faire suivre à un style un tracé déterminé. Apprécie la coordination et la dissociation des mouvements des deux mains;

— Rondelles de Piorkowski : le sujet doit enfiler sur des tiges métalliques des rondelles percées dont les trous correspondent à l'écartement des tiges : mesure l'habileté manuelle et digitale;

— Test de pointage de Lahy : ce test fait appel aux mouvements simples d'ajustement à un rythme déterminé;

— Trénomètre de Pieron : décèle la sûreté du geste ambidextre;

— Tapping-test de Pieron : le sujet frappe sur une plaque métallique à l'aide d'un style. Le nombre de frappes enregistré par un compteur aprécie le travail effectué en un temps donné;

— Dynamographe de Lahy : mesure la force et surtout l'endurance; etc.

4. Facteur intellectuel

Ici les tests sont nombreux, individuels ou collectifs. Ils détectent :

— l'attention concentrée : Toulouse et Bourdon font barrer des dessins géométriques mélangés à d'autres sensiblement semblables;

— l'attention diffusée : cette épreuve, conçue par Lahy, permet de contrôler dans quelle mesure d'exactitude et de rapidité un sujet soumis à des excitations variables en nature et en intensité, est capable d'y répondre par des réactions déterminées;

— la mémoire visuelle, auditive, kinésique, concrète, abstraite, etc.;

— l'aptitude au classement;

— le niveau de connaissance;

— l'échelle d'âge intellectuel et le quotient intellectuel (rapport entre l'âge mental trouvé par le test et l'âge réel). Ce sont les fameux tests de Binet et Simon, modifiés par Termann;

— l'intelligence logique;

— l'intelligence verbale;

— l'intelligence pratique ou mécanique;

— la représentation spatiale, test du casse-tête;
— l'imagination, etc.

5. Facteur caractériel

Les aptitudes jusqu'ici révélées ne sont que des outils mis à la disposition de l'individu. Il ne les utilise qu'avec son caractère, sa personnalité. C'est l'exemple du vendeur ou du représentant qui a toutes les aptitudes requises pour son métier mais qui est d'une timidité extrême.

Faudrait-il d'abord définir le caractère : d'après Péchoux « le caractère est le fond héréditaire et congénital, solide et permanent qui constitue la trame de la vie psychique d'un individu. Sur cette trame viennent se jeter les faits de l'histoire individuelle du sujet. De cet entrecroisement résulte un tissu, la personnalité, combinaison du caractère de base et des événements de l'expérience ». Définition peut-être longue mais qui a le mérite de tout expliquer. Nous nous permettrons d'y ajouter les idées de conscient et inconscient.

Les tests de caractère sont actuellement très étudiés. Certains veulent voir en eux toute la Psychotechnique. Lors du Congrès International de Psychotechnique de 1949 ils ont fait l'objet de toute une série de communications groupées en un thème commun. La lecture de ces communications incite à les employer avec une très grande prudence. Leur étude poussée toujours plus à fond encourage certes les chercheurs qui verront peut-être un jour la réussite de leurs travaux et leur application systématique. « A l'heure actuelle, disait à ce Congrès le Docteur Lechat, aucun test caractériel n'est parfaitement valable pour déceler ce caractère. » Il compare ces tests aux instruments de chirurgie : « Ils ne valent que par le chirurgien qui les emploie ». C'est dire toute la part de subjectivité de l'examinateur qui entre dans ses conclusions.

Citons encore Mme Baumgarten : « Les psychologues qui prétendent pouvoir examiner le caractère avec autant de certitude que l'intelligence trompent le public ».

Ces tests n'en sont pas moins très nombreux. Leur chiffre ne plaide pas d'ailleurs en leur valeur respective. Faisons une comparaison d'ordre médical : combien de drogues ont été et sont proposées pour le traitement de la coqueluche ? Combien en retient-on qui soient vraiment efficaces dans tous les cas ? Il en est de même des tests caractériels.

Les tests vont « projeter » hors du sujet son caractère caché même au plus profond de lui-même, comme les peintures tourmentées de Goya représentent la « projection » tourmentée de son caractère et de sa vie. Certes tout le monde ne peut se targuer de peindre une toile à la Goya. Aussi le Psychotechnicien a-t-il trouvé des moyens autres que le pinceau et la palette de l'artiste. Il utilisera :

— la projection visuelle :

Test de Rorschach : « test des taches d'encre ». Stimuli visuels peu structurés, interprétation d'images sans signification, aux contours vagues, énigmatiques et diffus;

Test de Murray (Thematic apperception test : T.A.T.). Stimuli plus concrets, représentant des petites scènes plus structurées où le sujet doit se retrouver;

— la projection à partir de récits :

Méthode des fables de Duss, de Thomas, que le sujet doit compléter en se prenant pour le héros de la fable;

— la projection verbale :

Test d'association de Jung. Une série de mots inducteurs groupés autour de thèmes déterminés sont proposés au sujet qui doit aussitôt y associer un mot personnel en rapport avec son caractère;

— la projection graphique :

Utilisation des dessins, des graphismes, des gribouillis d'inspiration personnelle;

— la projection motrice utilisant le « jeu » dans lequel nous reconnaissons souvent le caractère des enfants. Pour les adultes ce sera :

Test du village d'Arthus. Des maisons, une église, une école, des arbres, etc, sont jetés pêle-mêle sur la table. Le sujet doit construire un village à sa façon, comme s'il en était l'architecte;

Test des marionnettes;

Psychodrame de Moreno;

— la projection par le choix :

Test de Szondi. Le sujet (psychopathe en puissance !) est invité à choisir des photographies de psychopathes vrais. L'attrait ou les répulsions sont significatives.

Signalons que les plus employés, les plus connus et les mieux codifiés sont le Rorschach, le T.A.T., le Village, le Szondi.

LE PORTRAIT PSYCHOLOGIQUE

En possession de tous ces moyens, tests et enseignements complémentaires, le psychotechnicien va pouvoir ainsi définir la personnalité physio-psychologique de l'individu. Comment va-t-il s'y prendre ?

Disons-le tout de suite. A de très rares exceptions près, aucune aptitude ne peut être imputée à un sujet si elle n'a été découverte par plusieurs moyens ou par plusieurs tests. Il faut le recoupement de plusieurs tests pour affirmer que tel individu est adroit ou maladroit, à plus forte raison, si l'on veut affirmer qu'il est consciencieux, apte à commander, ou hypocrite.

Certains voudraient également le recoupement de plusieurs examens passés à des jours différents, voire même, par des examinateurs différents. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce problème.

Le Psychotechnicien va-t-il faire subir au sujet les quelques dizaines de tests qu'il possède dans son laboratoire ? Assurément non. Il ne fera passer que quelques tests groupés en « batteries ». Ces batteries auront été constituées par les tests détectant les aptitudes que l'on recherche chez le sujet. Leurs résultats doivent se recouper entre eux.

Signalons qu'il existe une batterie assez couramment employée qui se propose de déceler une très grande partie de la personnalité physio-psychologique. C'est la batterie de Carrard dite « Valise de Carrard » car elle loge facilement dans une valise de grandeur très moyenne. Cette batterie a en effet une très grande valeur. Elle est basée sur le principe de l'étude du comportement devant certains tests. Elle ne peut être confiée qu'entre des mains averties. Elle comprend :

— le test des plaquettes pour la mémoire visuelle;
— le test du tourneur;
— le casse-tête bois et le casse-tête métal;
— le gravimètre;
— la réglette;
— le bâton à réactions de Carrard;
— un trénomètre;
— le dynamomètre;
— les échelles de vision.

Par ailleurs comment le Psychotechnicien rédigera sa conclusion de l'examen ? Car au fond c'est cela qu'on lui demande.

Par un seul mot : c'est impossible de définir ainsi un homme.

Par un long exposé de plusieurs pages avec des « néanmoins », des « cependant » où tout le monde peut y trouver son compte : l'intérêt de l'examen disparaît sous un amoncellement de mots.

Ce qui est intéressant dans le monde du travail, c'est la réalité concrète facilement appréciable. Aussi des psychotechniciens au service de l'entreprise utilisent des fiches, analogues aux fiches de travail du Médecin du Travail.

Dans une première colonne on peut mettre de haut en bas les aptitudes recherchées chez l'individu : coordination des mouvements, régularité et vitesse des réactions, mémoire des chiffres, des mots, intelligence verbale, maîtrise de soi, etc. En face de chacune d'elles on trace un point dans la colonne du décilage où se classe l'individu. En reliant chacun de ces points on obtient donc un profil psychologique analogue au profil biologique. Une place assez large doit être réservée pour les observations souvent nécessaires comme celles ayant trait aux facultés de compensation.

Inutile d'insister sur la grande conscience professionnelle que cela peut demander au Psychotechnicien, et également sur son objectivité et son impartialité absolue.

Il faut d'autre part que le Psychotechnicien ait su créer le « contact » avec l'examiné afin que celui-ci se livre mieux à celui-là. L'un comme l'autre n'ont qu'à y gagner.

L'ETUDE DU POSTE DE TRAVAIL OU DE LA PROFESSION

Nous savons que la psychotechnique doit adapter les aptitudes ou les possibilités d'un sujet aux exigences d'un métier ou d'une profession. Il est donc logique de déterminer également les exigences de ce métier. Pour ce faire une véritable enquête doit être faite, parallèlement d'ailleurs à l'enquête du Médecin du Travail qui doit établir ses fiches de poste.

Le Psychotechnicien doit se rendre sur les lieux du travail. Il y observera le travailleur, l'apprenti, il inter-

rogera les chefs et les moniteurs. Il fera lui-même un essai professionnel parfois de longue durée.

La photographie ou le cinéma seront parfois utiles pour mieux analyser le geste du travailleur. Il pourra même relever des fautes professionnelles incompatibles avec une bonne organisation du travail. Il notera les conséquences que le métier peut avoir sur le travailleur (déformation professionnelle, risque d'accidents, de maladies professionnelles). Laugier et Mlle Weinberg donnent dans leur livre 147 aptitudes psycho-physiologiques. Il pourrait y en avoir une infinité; nous trouvons qu'elles constituent déjà un solide canevas.

« Sans doute, disent ces auteurs, l'interprétation biologique des divers aspects et conditions du travail est parfois délicate à établir à priori et comporte une part d'arbitraire inévitable au début, mais réductible au fur et à mesure des progrès de l'analyse expérimentale des métiers. »

Il y aura une très grande différence entre l'analyse d'un poste donné et l'analyse d'une profession ou « monographie ». Celle-ci comporte les gros caractères communs à la profession. Il lui échappe les caractères spécifiques du milieu, du pays, de l'usine, du groupe. Il semble (Cabanieu, Dr Coestier, Lacassin) que l'on s'oriente actuellement vers l'étude de monographies de groupes de professions. Exemple : groupe du bâtiment, de la métallurgie, etc, etc.

Ceci présentera un gros intérêt en matière d'orientation professionnelle, soit des adolescents, soit des diminués physiques pour leur rééducation ultérieure. Parallèlement la Caisse Régionale de Sécurité Sociale de Bordeaux est en train de créer une Ecole de rééducation en vue justement de l'apprentissage d'un groupe de métiers de base et des spécialités qui en découlent.

APPLICATIONS DE LA PSYCHOTECHNIQUE AU MONDE DU TRAVAIL

Comme nous l'avons précédemment indiqué, le cadre de ce travail ne nous permet pas d'envisager dans le détail chacune de ses applications qui, à elle seule, mériterait une étude très complète.

Nous n'en développerons que trois, qui sont de pratique quotidienne :

Orientation professionnelle des adolescents et réorientation des diminués physiques;

Sélection professionnelle et promotion ouvrière;

Etude de la prévention des accidents du travail.

Orientation professionnelle

S'il est un problème délicat, complexe et souvent dénigré du public, c'est bien celui-ci : Qu'est-ce que l'orientation professionnelle ? Dans son cours aux candidats au diplôme de Médecine du Travail de la Faculté de Bordeaux, Lacassin en fait un conseil (et il insiste sur ce mot) engageant dans la bonne voie, et par corollaire, détournant de la mauvaise. C'est mettre le sujet en équilibre suivant ses aptitudes et la société active dans laquelle il va entrer (pour les enfants) et rentrer (pour les candidats au reclassement).

Autrement dit, on part de l'homme et on lui cherche un métier qui lui convienne. Une comparaison simple s'impose : lorsqu'on veut acheter un vêtement, le tailleur s'inquiète d'abord des mesures, des goûts, des possibilités financières de l'acheteur, pusi il lui propose les quelques vêtements de son stock susceptibles de lui convenir. A l'acheteur à choisir parmi ceux-ci.

Cette comparaison mérite d'être soutenue presque point par point :

— les mesures du client, ce seront les aptitudes à détecter par les tests (le ruban métrique du tailleur n'est-il pas le premier test connu ?) ;

— les goûts, ce seront également les goûts, les vocations, les préférences pour tel ou tel métier;

— les possibilités financières, ce seront celles de la famille qui peut ou ne peut pas envisager des apprentissages longs et coûteux;

— le stock de vêtements, ce seront tous les métiers avec leur monographie professionnelle;

— le choix de l'acheteur sera également le choix de l'adolescent qui, aidé par sa famille, pourra le faire en connaissance de cause. Quitte à lui d'accepter ou de refuser.

On voit donc mieux la tâche de l'orienteur, tâche écrasante, lourde de responsabilités pour le sujet et pour la société. Il lui faut diminuer au maximum la part du hasard dans le choix d'une profession. Aussi connaît-il ses limites.

Le conseiller d'orientation professionnelle a une formation de psychotechnicien. On lui a appris la psychotechnique avec les éléments que nous développerons ultérieurement. Mais plus que tout autre psychotechnicien, il saura demander des renseignements concernant l'enfant, à l'instituteur, au médecin, à l'assistante sociale, à la famille, au chef de mouvement de jeunesse ou à toute autre personne pouvant connaître l'enfant. Il connaîtra également les monographies professionnelles. Un renseignement, qui pour lui, doit être capital, est l'étude du monde du travail non seulement au moment de l'examen, ni à la fin de la période d'apprentissage, mais, autant que faire se peut, dans dix ans, vingt ans.

L'orientation n'est qu'un conseil donné. Est-il bon de donner ce conseil ? est-il rentable pour le sujet comme pour la société qui le donne ? Nous le verrons plus loin.

Sélection professionnelle

Si l'orientation professionnelle part de l'individu, la sélection professionnelle part au contraire d'un métier, même d'une place dans l'usine. C'est dire par là que la sélection sera infiniment plus restreinte que l'orientation. Il s'agit de bien définir ce poste, ce métier, d'en connaître les aptitudes qu'il demandera à celui qui l'occupera. Muni de cette analyse, le Psychotechnicien dira si tel ou tel individu possède ou non ces aptitudes en les détectant au moyen de ses méthodes.

Si l'employeur ou le chef du personnel a le choix entre plusieurs candidats, s'il veut rester objectif et faire confiance à la Psychotechnique, il embauchera celui dont le profil physiopsychologique se rapprochera le plus du profil du poste à pourvoir.

C'est dans la sélection que le Psychotechnicien devra aller étudier *sur place* le métier envisagé. Il ne devra pas se contenter de la monographie qu'il pourra trouver dans les manuels ou sur des tables. Le poste de peintre en bâtiment de l'usine A peut être complètement différent de celui de l'usine B, comme il est différent de la monographie, du moins pour des détails. Comme nous l'avons dit, interviennent des facteurs matériels, des facteurs de psychologie de l'employeur, du groupe, du travail, etc.

La sélection psychotechnique devrait toujours être précédée de la sélection médicale. Nous aurons l'occasion de revenir sur cette délicate question.

Qui sélectionne-t-on ? Théoriquement le psychotechnicien peut sélectionner le balayeur de l'usine comme l'ingénieur principal.

Les différences se trouveront dans la longueur de l'examen et dans l'emploi des tests et des méthodes. Si pour les métiers à tendance manuelle on emploie surtout les tests sensori-psycho-moteurs, pour les cadres on fait appel au comportement, au caractère, à l'intelligence.

Nous ne pouvons résister à donner ici la description de l'examen psychotechnique du personnel conducteur de la R.A.T.P. (Régie Autonome des Transports Parisiens, anciennement S.T.C.R.P.) avec d'autant plus de joie que nous avons eu le bonheur de visiter le laboratoire et surtout de nous entretenir avec M. Bernard, son directeur, élève de Lahy, dont le nom revient si souvent en Psychotechnique.

Après cette description nous donnerons un exemple d'examen de sélection beaucoup moins compliqué, demandant surtout beaucoup moins d'appareils.

Lahy, dès 1913, avait étudié la sélection de conducteur de tramway. En 1923, il est fait appel à lui pour le compte de l'ancienne S.T.C.R.P. qui se trouvait en présence de 18.000 accidents par an, occasionnés par ses 3.000 véhicules. Il créa donc, sur des bases toutes modernes en 1923, le premier laboratoire de Psychotechnique industrielle français. Il fut le père d'une méthode qui est actuellement valable en 1952, et exploitée avec profit pour la majorité des conducteurs de différents pays. Les postulants passent à travers un crible à trois étages. Successivement :

1° une sélection médicale qui laisse au médecin les examens sensoriels;

2° une sélection psychotechnique.

Il nous est malheureusement impossible de rentrer dans le détail de chaque épreuve.

On y appréciera :

— les temps des réactions psychomotrices à l'aide du chronoscope;

— l'appréciation des distances et des vitesses à l'aide du tachodomètre;

— la vision crépusculaire et sa réaction après éblouissement;

— le champ du regard pratique;

— l'attention diffusée avec renseignement sur l'émotivité possible. Au sujet de l'émotivité, « l'industrialisation » du réflexe psycho-galvanique, à l'étude avant la guerre, est reprise actuellement;

— la fatigabilité;

— l'intensité des efforts dynamogènes;

— la dissociation des mouvements des mains;

— la mémoire et l'intelligence nécessaires à l'apprentissage et aux consignes de circulation.

A l'issue de cet examen le profil psychologique et le profil médical permettent de statuer sur l'aptitude éventuelle à la profession;

3° la formation professionnelle qui est accélérée en faisant appel aux facultés intellectuelles, auditives et visuelles des candidats. Un examen sanctionne cet apprentissage.

Des visites périodiques ont lieu tous les 3 ans jusqu'à 45 ans, tous les 2 ans jusqu'à 50 ans, tous les ans au delà de 50 ans.

Des visites spéciales ont lieu pour les agents qui viennent d'avoir un ou deux accidents successifs, qui ont un comportement particulier (éthylisme) ou qui sont désignés par le médecin.

Ces visites sont copiées sur le premier examen, avec en plus un test « synthétique ». Nous ne parlons qu'ici de cette catégorie de tests car ce n'est guère que dans cette profession et celle des aviateurs où ils sont utilisés. A l'opposition du test ordinaire analytique le test synthétique « reproduit » les conditions « apparemment » réelles du poste de travail correspondant. Ici c'est le test de la « plate-

forme de conduite ». Le sujet est placé dans une cabine d'autobus avec ses commandes réelles. Devant lui se déroule un « film de la rue ». Les réactions du conducteur sont enregistrées et étudiées.

Quant aux résultats, après près de 30 ans de service, les chiffres vont parler d'eux-mêmes. Il y a l'avantage ici que les résultats sont exploités statistiquement. On pourrait les étudier personnellement à la Préfecture de Police, Service de la Circulation. Dans le domaine de l'apprentissage, le « déchet » qui était de 20 % en moyenne est descendu à un chiffre inférieur à 1 %. Dans le domaine des accidents :

en 1923 : 2,2 accidents par machiniste et par an,

en 1948 : 0,5 accident par machiniste et par an.

Dans cette course descendante il y eut deux pointes, en 1929 et en 1939-1940, où l'administration a été contrainte de prendre un peu « n'importe qui ».

en 1923 il était transporté 100.000 voyageurs pour 1 accident;

en 1948 il était transporté 400.000 voyageurs pour 1 accident.

Par ailleurs, la comparaison avec les autres véhicules automobiles de la région parisienne est également éloquente :

De 1923 à 1938 :

le nombre des automobiles augmente de 218 %,

le nombre des accidents augmente de 84 %.

De 1923 à 1938 :

le nombre des autobus augmente lui aussi de 200 %,

le nombre des accidents *diminue* de 31 %,

toutes conditions d'amélioration du matériel, de la vitesse, de la circulation étant égales.

Nous venons d'étudier la sélection telle qu'elle s'effectue à la R.A.T.P. Etudions rapidement la sélection psychotechnique des souffleurs de verre et des décorateurs sur

verre, telle qu'elle s'effectue dans une importante usine de la région bordelaise. Ici ne sont jugées que des aptitudes sensori-psycho-motrices. Elles le sont par le médecin de l'entreprise qui demanda au préalable l'avis d'un psychotechnicien de la Sécurité Sociale en ce qui concerne l'établissement de la batterie de tests. Ces postes demandent une habileté manuelle, le coup d'œil et une absence de tremblements. Les candidats subissent :

— le test du tourneur, appréciant la coordination des mouvements et le tremblement;

— le test du coup d'œil de Soulé, consistant à prendre des séries de figures géométriques de dimensions très voisines et à les replacer dans leurs cases exactes. Il décèle le coup d'œil, l'appréciation des volumes, l'habileté manuelle, l'ordre;

— le test des rondelles de Piorkowski, déjà vu, est utilisé surtout pour les décorateurs.

Les résultats sont ici difficilement chiffrables, l'apprentissage et le rendement sont certainement moins longs.

Nous n'avons donné cet exemple que dans le but de montrer un examen psychotechnique simple et rapide (il demande une demi-heure environ). La question du contrôle de la psychotechnique sera étudiée sur un plan général.

Recherche des causes psychologiques des accidents du travail

Il est logique de s'émouvoir devant un ouvrier victime de plusieurs accidents du travail, soit pour des fins humanitaires, soit pour des fins économiques, et d'en rechercher la prévention. Le facteur machine, le facteur ambiance, le facteur biologique étant exclus, il reste le facteur psychologique. Le psychotechnicien va l'analyser.

En praticien, il fera subir à l'intéressé un examen ordinaire de sélection.

En théoricien, il étudiera des populations de sujets fréquemment blessés et les comparera à des populations de sujets n'ayant jamais eu d'accident.

Ici encore c'est Lahy, avec la collaboration de S. Korngold, qui écrit sur le problème des idées objectivées, concrétisées avec l'aide de la psychotechnique.

Les auteurs, au laboratoire du Réseau du Nord (c'était en 1935) prirent deux groupes de sujets :

le groupe A comprenait 200 sujets, hommes d'équipe, fréquemment blessés;

le groupe B comprenait 300 sujets, hommes d'équipe, n'ayant pas eu d'accident.

Il les étudièrent avec les tests d'attention diffusée, d'attention concentrée, et le Tapping-test précédemmen décrits. Il s'aperçurent :

— que dans tous les tests où la rapidité du travail n'était pas imposée, c'est-à-dire sans état psychologique de précipitation, le groupe A égalait le groupe B.

Si le travail était complexe, le groupe A perdait en rapidité au bénéfice de la précision;

— que les tests où le groupe A était inférieur au groupe B étaient ceux qui imposaient :

soit un rythme déterminé,

soit une limite de temps au delà de laquelle la réaction est entravée par l'apparition de l'excitation qui suit, c'est-à-dire nécessitant une souplesse de réadaptation.

Il y avait donc un facteur de précipitation qui faisait perdre au sujet sa maîtrise de lui-même.

D'autre part, quand la cadence augmente, la précision diminue chez tous les sujets, avec infériorité du groupe A sur le groupe B. S'il ne faut que la rapidité, le groupe A égale le groupe B.

Et les auteurs de conclure :

« Il est à supposer qu'au moment où un danger se présente brusquement, soit sous forme d'un obstacle, soit sous

forme d'un objet se mouvant à une certaine rapidité, soit encore sous la forme d'une perte d'équilibre, un état psychologique analogue à celui observé au cours des tests dérègle chez certains sujets le mécanisme des réactions de défense pendant un laps de temps que les psychologues allemands appellent la « seconde d'effroi » (« Schreck-sekunde »).

« Il n'est pas exact de dire que c'est par une maladresse constitutionnelle que les « fréquemment blessés » provoquent eux-mêmes des accidents. Mais, dans des situations dangereuses, qui se présentent avec une fréquence identique à tous les travailleurs du même groupe, ce sont eux qui ne savent pas les éviter par suite de troubles dans leur réaction de défense (inhibition de réaction ou réaction fausse et déréglée) ».

Par ailleurs, Pechoux disait à la Société de Médecine du Travail de Lyon, en 1949, que l'étude psychomotrice à elle seule est insuffisante pour porter un diagnostic exact sur la prédestination aux Accidents du Travail. C'est la personnalité entière du sujet qui y est engagée, d'où nécessité des tests de personnalité (Rorschach, T.A.T.) qui mettent en évidence l'équilibre plus ou moins grand de sa vie affective et de ses soucis actuels.

D'autres disent que les fréquemment blessés présenteraient une prédominance des facultés motrices sur les facultés perceptives.

Cette étude sur la recherche des causes humaines des accidents du travail est donc loin d'être close. Même sur le plan de la Psychotechnique.

CONTROLE DE LA PSYCHOTECHNIQUE

Pour valider cette nouvelle science, il faut qu'elle démontre son utilité et son efficience. Pour cela elle aura à

répondre à de nombreuses questions. Ses réponses devront se faire chiffres à l'appui, pour éviter les objections possibles.

Il y aura des questions qui resteront sans réponse. « Tel individu orienté vers le métier de maçon s'en montre satisfait. N'aurait-il pas été plus satisfait dans une autre profession ? » C'est également la question que peuvent se poser tous ceux qui n'ont pas été orientés. « Est-on absolument sûr que tel individu écarté du poste d'aiguilleur qu'il paraissait remplir dans de bonnes conditions devait obligatoirement occasionner un déraillement s'il avait été maintenu ? » On a sacrifié l'ouvrier sur l'autel de la sécurité et de la probabilité.

Ces deux questions, que d'aucuns voudront peut-être voir insolites, représentent le côté négatif. C'est le côté positif qui est intéressant pour l'industriel. « A-t-il raison de s'adresser à un service de Psychotechnique pour la sélection de son personnel ? Les résultats fournis par ce personnel concordent-ils avec les pronostics donnés ? » La réponse sera faite sur l'appréciation de la maîtrise.

Or Bonnardel insiste sur la subjectivité de cette appréciation. La maîtrise est rarement formée à porter un jugement psychologique sur l'ouvrier.

— Suivant les chefs, les opinions divergent parfois complètement. Pieron l'a bien mis en évidence dans la correction de copies de baccalauréats ou d'examens supérieurs, même dans les compositions de mathématiques ou de physique;

— Le bon ou mauvais « démarrage » du début peut être déterminant de la notation professionnelle future;

— Les bons ouvriers peuvent avoir de mauvais outils et voir ainsi leur production baisser, ceci malgré leurs réclamations. Leur note professionnelle baissera d'autant;

— Le facteur « affectivité » peut jouer facilement entre ouvrier et cadre;

— Le contremaître peut aussi donner de bonnes notes afin qu'elles rejaillissent ensuite sur lui.

— Il peut arriver aussi le cas suivant qui se reproduit quelquefois et qui nous a été conté par le Service de Psychotechnique d'une Compagnie de tramways de la région.

Un wattman peut être brutal avec son matériel, aller très vite, « secouer ses voyageurs », et par là même être mal jugé par ses chefs. Ceux-ci remontent au service de sélection et constatent que l'examen psychotechnique était très bon et critère de valeur, ce wattman n'a jamais d'accidents. Explication peut-être simpliste : il est sûr de lui et de ses réactions et se permet la vitesse « à tout casser ».

Au contraire, un wattman timoré, arrivant en retard sur l'horaire a souvent un examen psychotechnique médiocre, et également des accidents.

Par ailleurs, dit Bonnardel, le chronométrage est le meilleur élément dont on puisse disposer pour apprécier la validité des notations psychotechniques. Mais c'est un procédé aveugle. Tel ouvrier moyen, à un poste facile, peut être apprécié comme très bon, tel ouvrier bon, à un poste difficile ou ingrat, est mal noté, ceci dans bien des cas.

Mais aussi le chronométrage n'est axé que sur le facteur production et non sur le facteur bien-être ou hygiène mentale de l'ouvrier, ainsi que sur l'intérêt mis à son travail.

En conclusion, les pourcentages rencontrés entre bonnes appréciations professionnelles et notations psychotechniques varient plus souvent entre 60 et 80 %, parfois jusqu'à 90 %.

Juan Kaplan, de Buenos-Ayres, au X^{e} Congrès de Médecine du Travail de Lisbonne, affirme que sur 10.800 ouvriers non spécialisés, le pronostic fut bon dans 90 % des cas.

Actuellement il est fait une expérience dans une importante usine de la région bordelaise, où à tout embauchage ou au retour du service militaire, chaque employé passe par un médecin qui leur fait subir test de Rorschach, test du Village et questionnaire de Berger. Puis il est donné aux ingénieurs, chefs de service, un imprimé où ils doivent marquer, après six mois, le profil caractériel de l'individu. Celui-ci coïncide avec le profil du psychotechnicien dans la proportion de 100 %. Seule restriction à ce chiffre, plusieurs profils ont des « trous » correspondant à des traits de caractère que la maîtrise n'a pu déceler pour plusieurs raisons.

En orientation professionnelle les résultats avoisinent tous, ou à peu près, 80 %. Flachot rapporte les chiffres donnés par l'O. P. de Namur : 74 % des enfants ont suivi les conseils. Parmi ceux-ci 90 % se montrent satisfaits. Le Directeur d'un collège technique a constaté que les enfants qui ne suivaient pas le conseil donné échouaient souvent dans la profession choisie.

En prévention des accidents du travail, la S.N.C.F. écarterait 70 % des prédisposés (cité par Bonnain).

En dernier lieu : « Un Service de Psychotechnique est-il rentable ? »

Si l'on peut facilement mettre du côté « Dépenses » les vacations du Psychotechnicien et l'achat de l'appareillage, du côté « Recettes » on ne pourra jamais chiffrer complètement l'adaptation de l'homme à son métier, dans son intérêt et dans celui de l'entreprise.

La logique incite à dire qu'il est rentable « à qui veut bien le voir » (Flachot).

CHAPITRE II

La Psychotechnique : étude pratique

Nous venons de voir la psychotechnique sous son côté théorique. Après l'avoir ainsi étudiée et montré quelques-uns seulement des problèmes qu'elle prétend résoudre, il semblerait qu'à elle seule elle soit la panacée universelle pour l'adaptation de l'homme à son métier. En fait, si la psychotechnique peut résoudre des problèmes, sa présence n'en pose pas moins autant. Ces problèmes qu'elle pose sont ceux que pose toute discipline nouvelle, à peine sortie des limbes de l'imagination des hommes et qui veut pour elle un droit de cité. Manque d'expérience, inconstance des résultats, absence de doctrine sûre et de caractère sont, dit-on, l'apanage de la jeunesse. La psychotechnique, malgré son demi-siècle d'âge, a également ces défauts. Ce ne sera qu'en s'en corrigeant, en prenant exemple sur des sciences plus anciennes et plus « assises » qu'elle pourra entrer dans les mœurs. « Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front » a dit le Genèse. C'est vrai pour la Psychotechnique. A elle à se frayer le chemin pour pénétrer dans l'entreprise et dans la société des hommes.

EMPLOI DE LA PSYCHOTECHNIQUE

Si certains en parlent beaucoup, d'autres l'ignorent complètement, et ceci dans tous les milieux, médicaux, industriels, ouvriers et étudiants.

Certes, l'orientation professionnelle est reconnue officiellement. Elle l'est depuis le décret du 26 septembre 1922. Sa réglementation administrative est contenue dans les décrets de 1938 et 1939, en particulier dans le décret-loi du 24 mai 1938. Celui-ci crée les Secrétariats départementaux et régionaux d'orientation professionnelle soumis à l'autorité préfectorale et placés dans les attributions de l'Inspection d'Académie. Chaque Secrétaire est nommé par la Direction de l'Enseignement technique.

« ... Aucun enfant âgé de moins de 17 ans ne pourra être employé dans une des entreprises visées à l'article 9, s'il n'est muni d'un certificat délivré gratuitement par le Secrétariat d'Orientation professionnelle, sur attestation des centres publics ou privés d'orientation professionnelle. Ce certificat devra comporter au moins l'indication du ou des métiers qui ont été reconnus dangereux pour la santé de l'enfant. »

Cet article 9 vise toutes les entreprises industrielles ou commerciales, privées ou publiques.

Voici donc une richesse de décrets qui doit assurer le bon fonctionnement de l'orientation professionnelle.

Cette richesse se complète actuellement par la loi de finances du 24 mai 1951, article 11, qui transforme les Secrétariats régionaux d'orientation professionnelle en Inspections régionales d'orientation professionnelle chargées d'assurer le contrôle des œuvres d'orientation professionnelle dans le département de l'Académie.

Leur véritable application, retardée par la guerre, date de la Libération. Malgré ce caractère obligatoire de

l'orientation professionnelle combien l'ignorent et la subissent comme un examen de santé périodique ou une vaccination. On reçoit celle-ci sans savoir même ce que contient la seringue.

Inutile de dire que la partie de la psychotechnique qui n'est pas l'orientation professionnelle ne bénéficie pas de tant de tests législatifs. Il s'en faut. Peut-être le Législateur attend-il que jeunesse se passe, comme nous disions plus haut ?

1° Vingt centres de sélection dépendant du Ministère du Travail, bien qu'en principe autonomes (régis par la loi de 1901). Ils constituent l'Association nationale interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre (A.N.I.F.R.M.O.).

Ils doivent examiner les sujets au-dessus de 17 ans, sujets qui se répartissent comme suit (du moins à Bordeaux) :

— candidats à la formation professionnelle accélérée;

— demandeurs d'emplois de bureau, étant donné leur grand nombre et souvent leur peu d'aptitudes;

— diminués physiques : mutilés de guerre, tuberculeux stabilisés, accidentés du travail, grands invalides justiciables de la loi Cordonnier.

Ils font aussi parfois de la sélection pour l'industrie privée, à la demande de celle-ci;

2° La Sécurité Sociale organise actuellement, à l'échelon régional, des centres de psychotechnique. En effet, la loi du 30 octobre 1946 stipule que la Caisse régionale est chargée de tout ce qui concerne la prévention des Accidents du Travail dans les entreprises et les chantiers de la région. D'autres lois lui confèrent le droit de s'intéresser au reclassement des diminués physiques. La Psychotechnique lui sera donc utile pour :

a) le reclassement après accident du travail, longue maladie, etc.;

b) Prévention des accidents du travail :

— Sélection à l'embauche d'apprentis et des candidats aux postes dits de sécurité;

— Examens de récidivistes d'accidents;

— Examens de mutation ou de promotion;

3° Il reste les centres privés et « les ingénieurs conseils en psychologie du travail ». D'après Flachot, ces derniers sont peu nombreux, une vingtaine environ, mais les cabinets de cinq à dix personnes le sont bien moins encore. Nous avons eu le bonheur de visiter à Paris celui de M. de Beaumont, avec qui nous avons eu un long entretien.

Par contre, toujours d'après Flachot, une quarantaine d'entreprises industrielles ou commerciales possèdent des services psychotechniques.

Signalons la S.N.C.F., la R.A.T.P. dont nous avons parlé, les usines Peugeot dont le laboratoire est dirigé par le Docteur Bonnardel, les Messageries Hachette, les anciennes usines Caudron-Renault, les Compagnies de transport en commun des grandes villes, qui font également des examens pour d'autres transporteurs, et nfin les différentes armes, particulièrement l'Aviation, qui sélectionne à Versailles non seulement son personnel navigant, mais aussi certains « rampants ».

Certes, peu d'entreprises peuvent posséder ainsi tout un laboratoire de Psychotechnique. Il serait intéressant de savoir les entreprises plus petites qui s'adressent à des services de sélection publics ou privés. Il nous est apparu que c'était surtout pour la nomination de cadres supérieurs et pour la tenue des postes de sécurité. Cette dernière sélection paraît se faire, suivant les chefs d'entreprises, à des fins humaines et aussi à des fins économiques. C'est en quelque sorte une assurance de plus prise pour la conduite d'un « poids lourd », comme il nous a été rapporté : « Le coût de cet examen est si petit en comparai-

son des millions que représente un accident, pourquoi se le refuser ! »

Par ailleurs, en Belgique, un arrêté du Régent, du 15 mai 1947, prévoit que tout conducteur de voitures automobiles publiques (transport en commun ou privé) doit subir un examen médical « très sérieux et très complet avec une épreuve psychotechnique ». La visite périodique est prévue tous les ans. Tous les cinq ans elle devra être « approfondie ». Une visite spéciale a lieu après accident.

LES PSYCHOTECHNICIENS

Une chose nous a beaucoup surpris, c'est la différence qu'il y a entre la littérature écrite par des psychotechniciens et les propos que certains ont pu nous tenir.

Si les premiers reconnaissent dans leurs écrits l'incertitude de leur science, l'inconstance de leurs résultats, la relativité des moyens mis à leur disposition, la perfectibilité des méthodes, les seconds au contraire paraissent sûrs de leurs méthodes et de leurs résultats. Ils sont certes conscients de la complexité des problèmes qu'ils ont à résoudre mais semblent peu s'en soucier. Les premiers sont théoriciens, les seconds praticiens : c'est peut-être là qu'il faut y voir la cause de la différence.

Une des tendances qui s'est manifestée au dernier Congrès de Psychotechnique est l'étude du côté humain et social que l'examen psychotechnique doit faire de plus en plus. Le Psychotechnicien ne doit pas uniquement juger une habileté manuelle, une intelligence ou une mémoire des chiffres, il est là pour juger un homme dans son entier avec ses tendances, ses instincts, pour le juger dans le groupe de l'usine ou dans sa famille, ou dans la société. Grande tâche à faire avec des moyens qui sont encore

au stade expérimental ! Reconnaissons que c'est là le vrai problème, celui de savoir « situer » un homme.

Nous avons étudié ce que faisaient les Psychotechniciens, il nous semble utile d'envisager l'étude de leur formation, qu'au début de notre travail nous avons dit être différente de celle des médecins.

Nous avons vu les applications « pratiques » de la Psychotechnique dans le monde de l'industrie, c'est-à-dire Orientation professionnelle et Sélection professionnelle, deux choses déjà distinctes. Nous avons mentionné seulement d'autres applications qui sont surtout du domaine des sciences psychologiques pures et psychosociologiques. Si ces trois matières reconnaissent la psychotechnique, dérivée de la psychologie appliquée, comme leur élément de base, il est aisé de comprendre que chacune exigeait des formations distinctes. Elles se retrouvent dans les trois groupes de centres d'enseignement qui sont à la disposition des futurs candidats :

1° L'enseignement universitaire des Facultés des Lettres distribuera la licence de psychologie, distincte de la licence de philosophie depuis 1947. En outre, il existe un enseignement para-universitaire donné dans des Instituts de psychologie (Sorbonne), de psychologie et pédagogie (Lyon), de psycho-pédagogie médico-sociale (Montpellier), de psychologie et d'hygiène mentale (Clermont-Ferrand), enfin le dernier né, l'Institut d'études psychologiques et psychosociales de la Faculté des Lettres de Bordeaux.

L'étudiant qui sortira de ce dernier après trois années d'études, soit avec la licence de Psychologie, soit avec le diplôme de fin d'études, pourra prétendre aux fonctions de « psychologue expert » auprès d'un médecin, de conseiller en psychotechnique en organisation du travail, en relations humaines auprès d'une entreprise industrielle ou commerciale, de psychologue scolaire pour l'enfance

normale et inadaptée, ceci suivant la spécialisation qu'il aura choisie en cours d'études;

2° L'Institut national d'Etude du travail et d'Orientation professionnelle du Conservatoire national des Arts et Métiers, 41, rue Gay-Lussac, Paris, et l'Institut de Biométrie humaine et d'Orientation professionnelle de Marseille délivrent après deux ans d'études le diplôme de conseiller d'orientation, institué par le décret validé du 27 janvier 1944, et exgiible pour la fonction d'orienteur;

3° Par ailleurs, le Centre d'études et de recherches psychotechniques, 13, rue P.-Chauttard, à Paris, forme en six mois des psychotechniciens venant de l'industrie ou de l'enseignement. Et le Conservatoire national des Arts et Métiers donne, suivant son système de cours du soir, en deux ans, un certificat d'orientation et de sélection professionnelle que ses élèves peuvent compléter d'un certificat de physiologie du travail (Flachot).

Les psychotechniciens de l'industrie sont issus indifféremment de l'une des sources ci-dessus.

Faute de pouvoir donner tous les programmes de tous les Instituts, nous nous bornerons à voir rapidement celui de la rue Gay-Lussac.

Les épreuves imposées portent sur :

— la psychologie et la psychométrie et l'évolution chez l'enfant;

— la physiologie générale et physiologie du travail avec étude de toutes les grandes fonctions et tous les systèmes de l'économie;

— la pathologie générale et la neuropsychiatrie (*sic*).

— les sciences économiques;

— l'étude du travail;

— l'organisation de l'orientation professionnelle;

— la technique des métiers.

Nous nous plaisons à recopier le programme officiel du chapitre Pathologie générale et neuropsychiatrie :

Le rôle du médecin en O. P.;

Dépistage des perturbations pathologiques;

Contre-indications et appréciations fonctionnelles;

Les grandes lignes de l'examen somatique;

Notions sommaires sur :

les affections cutanées;

les troubles des grands appareils : circulatoire, respiratoire, digestif, excréteur, locomoteur, génital;

les organes sensoriels;

l'examen neuropsychiatrique de l'enfant;

les principaux groupes et anomalies : débilité mentale, instabilité, épilepsie, perversions, perversions instinctives, etc;

les types constitutionnels et les prédispositions morbides;

Notons que les épreuves pratiques demandent entre autres :

les mesures et les enregistrements respiratoires et cardio-vasculaires (épreuves d'effort);

l'examen des réflexes et les réactions d'équilibration.

On peut se demander à quoi peut servir le médecin qui doit être attaché au centre d'orientation. Gageons que le nouvel orienteur se dépêche d'oublier, une fois le diplôme passé, toutes ses connaissances médicales et surtout qu'il ne fasse pas d'exercice illégal de la médecine.

Nous nous garderons de porter un jugement personnel sur ces différentes méthodes de formation. Nous laisserons ce soin à un psychotechnicien comme Buch qui, dans le *Précis de Médecine du Travail* de Simonin, dit ceci : « Il faut reconnaître que très souvent la formation donnée aux psychotechniciens est sommaire et bien rudimentaire. Il est assez facile d'apprendre à mesurer la réaction d'un sujet à un test, dans le cadre des méthodes analytiques; par contre, l'étude de la personnalité est infiniment plus

délicate. Or on fait parfois des psychotechniciens dits « sélectionneurs » en deux à trois mois d'études... »

Une autre, Mme Pacaud, au Congrès de 1949, parlait « d'innombrables charlatans qui se réclament maintenant de la psychotechnique ». Avec elle tous les vrais professionnels le déplorent, d'autant plus qu'ils jettent un discrédit sur cette science par des échecs retentissants qu'elle ne mérite certes pas.

Il est un point sur lequel tous les vrais professionnels, conscients de leur valeur, sont également d'accord, c'est le regret de ne pas avoir de statuts de la profession. Les orienteurs ont au moins un droit légal d'existence; quant aux sélectionneurs et aux psychologues, ils n'en ont aucun. La profession de Psychotechnicien, qui s'étend de jour en jour et qui touche de près les problèmes humains, se doit d'être protégée et codifiée. Nous envisagerons cette question ultérieurement.

LES EXAMENS

Nous n'insisterons pas sur les conditions matérielles et morales de cet examen. Le Psychotechnicien est ou n'est pas en blouse blanche, le laboratoire ne doit pas distraire l'individu, l'attention de l'examinateur doit être portée dans l'application des tests collectifs pour éviter le copiage des candidats, les cahiers doivent être soigneusement repris sitôt l'examen terminé, pour éviter un « bachotage » ultérieur, etc. Ce sont des questions de détails qui ont certes leur importance. Mais nous envisagerons seulement trois aspects du problème des examens.

1. Le sujet subit-il un seul ou plusieurs examens ?

La question peut se poser surtout en matière de sélection. Va-t-on se baser sur les résultats d'un seul examen

pour juger de l'aptitude ou de l'inaptitude définitive d'un sujet, alors que l'on sait très bien que ces apitudes peuvent, en partie du moins, être subordonnées par la vie affective du sujet. Exemple : tel individu émotif qui viendra d'avoir un gros chagrin dans sa famille pourra avoir des réactions psychomotrices très perturbées le jour de l'examen.

A ceci on peut répondre : « Oui, mais ce jour-là, si au lieu de l'examen le sujet avait eu une locomotive à conduire, n'aurait-il pas brûlé des signaux ? » Cette logique fera conclure « inapte ».

Certes nous sommes d'accord, mais y a-t-il possibilité d'appel ou de repêchage ?

Disons-le tout de suite : en visite d'embauche il semble que non; les candidats étant assez nombreux, il s'en trouvera toujours un qui sera reconnu apte. Par contre, en visite de contrôle, cela dépend des services.

A la S.N.C.F. le « repêchage » se fait dans le même examen. Ainsi, si un agent est reconnu déficient dans un test, avant de quitter le laboratoire il repassera ce test. Si le résultat reste mauvais et discordant avec les autres épreuves, le psychotechnicien jugera finalement le cas d'espèce.

A la R.A.T.P., au contraire, l'examen peut être repassé trois ou quatre mois après, sur demande soit de l'intéressé, soit du Médecin du Travail qui a pu constater un état pathologique temporaire. Si ce deuxième examen est également négatif, le sujet est définitivement éliminé.

Il en est de même en Belgique, où le législateur a prévu que le conducteur d'automobile publique jugé inapte peut faire appel dans les dix jours, avec possibilité même d'un troisième et dernier arbitrage.

Dans ces deux derniers exemples, il semble que ce soit également la logique.

2. Faut-il prévenir longtemps à l'avance le sujet de la visite de contrôle ?

Si celui-ci doit se rendre à un laboratoire très éloigné de son lieu de travail, cette question ne se pose pas. Elle peut se poser dans les entreprises qui possèdent un service de psychotechnique.

Signalons une Compagnie de tramways qui fait relever ses agents pendant leur travail et les envoie directement au laboratoire. Le sujet est surpris dans ses conditions de travail. Si son taux d'alcoolémie est supérieur à la normale, son examen sera obligatoirement mauvais. Il aura des possibilités de repêchage, mais la peur du gendarme n'est-elle pas le commencement de la sagesse... et de la tolérance ? Et aussi une des préventions des accidents ?

3. Le secret professionnel est-il observé ?

Faute d'un texte faisant jurisprudence, Flachot fait signer à l'examiné la formule suivante : « Le soussigné demande que son dossier psychotechnique soit transmis à M. ..... à l'exclusion de toute autre personne, quelle qu'en soit la teneur ». La formule est certes bonne, mais le « quelle qu'en soit la teneur » est assez vague. Dans le dossier figure-t-il les aptitudes ou inaptitudes sensori-psycho-motrices et intellectuelles ou les tendances et instincts morbides que peuvent révéler les tests caractériels ? La question est d'importance capitale. Elle méritera que nous nous y arrêtions plus longuement.

RAPPORTS AVEC LA MÉDECINE DU TRAVAIL

A de rares exceptions près, ils sont pour ainsi dire inexistants. Ce fut pour nous un sentiment de grande stupéfaction que nous avons éprouvé au cours de notre

préfère donc couvrir sa responsabilité par un neuro-psychiatre (par exemple) plutôt que par le psycho-technicien.

Signalons, à la décharge des psychotechniciens, que nombre de médecins ignorent la psychotechnique, du moins ses possibilités, et que beaucoup n'y voient qu'une science mineure.

Nous voyons donc que ce ne sont pas seulement des questions de frontières, mais des compartiments étanches, voire même des rivalités qu'il y a entre ces deux sciences.

RAPPORTS AVEC LE MONDE DU TRAVAIL

Il est un problème également important à étudier, c'est celui d'essayer de connaître comment la Psychotechnique est accueillie dans les milieux professionnels. Elle l'est différemment suivant l'individu lui-même, suivant la hiérarchie qu'il occupe dans l'entreprise et aussi suivant les conclusions de l'examen qu'il aurait pu subir.

Nous avons reconnu qu'il y avait une réelle prévention à l'égard de la psychotechnique et qu'elle était acceptée avec scepticisme.

Nous ne parlerons pas de certains tests qui peuvent apparaître puérils et « faciles ». C'est l'affaire des psychotechniciens. La meilleure façon de ne pas les prendre pour des jeux d'enfants, c'est de les faire subir aux curieux. Ils s'apercevront rapidement de leur « difficulté ».

Nnous ne parlerons pas non plus de l'esprit de routine et d'inertie qui s'oppose systématiquement à toute chose nouvelle. C'est un fait, on n'y changera rien. On préfère attendre qu'un autre que soi fasse le premier l'expérience de la nouveauté.

Voyons plutôt comment employeurs, cadres et employés critiquent la psychotechnique.

1° Les employeurs l'ignorent le plus souvent si ce n'est dans les grandes entreprises. A part quelques « enthousiasmés », ils se montrent sceptiques et attendent avec impatience des résultats chiffrés. En les attendant ils considèrent les conclusions du psychotechnicien comme un moyen supplémentaire mis à leur disposition pour apprécier les capacités de l'examiné. Les moyens traditionnels dont parle Bonnardel restent en usage : recommandations, certificats antérieurs, diplômes, essai professionnel, situation sociale, appréciation de la maîtrise, etc. Signalons que les conclusions de l'examen médical ont souvent le même sort.

Pour les postes de sécurité et pour la prévention des Accidents du Travail, ils auraient tendance à se fier aux résultats psychotechniques pour l'embauche. En visite de contrôle ils examineraient le cas d'espèce si ces résultats sont mauvais, en fonction des notations professionnelles qui l'emportent souvent sur les premiers.

Par ailleurs les employeurs constatent aussi des échecs de la méthode dûs à des incompétences notoires. Ceci suffit à créer un climat assez trouble. Avant de faire sélectionner leurs employés, il eut été préférable qu'ils sélectionnent d'abord leur psychotechnicien d'une manière judicieuse;

2° La maîtrise, de son côté, voit dans le psychotechnicien « un empêcheur de tourner en rond ». Elle le voit comme un facteur de perturbation dans les ateliers, comme une tierce personne qui s'immiscera entre elle et les ouvriers. Aura-t-elle la même autorité qui lui est dévolue ou, au contraire, ne verra-t-elle pas donner des ordres opposés aux siens ?

3° Le climat est des plus troubles chez les « psychotechniqués » ou chez ceux susceptibles de le devenir. Ici cadres et employés se donnent la main dans les revendi-

préfère donc couvrir sa responsabilité par un neuro-psychiatre (par exemple) plutôt que par le psycho-technicien.

Signalons, à la décharge des psychotechniciens, que nombre de médecins ignorent la psychotechnique, du moins ses possibilités, et que beaucoup n'y voient qu'une science mineure.

Nous voyons donc que ce ne sont pas seulement des questions de frontières, mais des compartiments étanches, voire même des rivalités qu'il y a entre ces deux sciences.

RAPPORTS AVEC LE MONDE DU TRAVAIL

Il est un problème également important à étudier, c'est celui d'essayer de connaître comment la Psychotechnique est accueillie dans les milieux professionnels. Elle l'est différemment suivant l'individu lui-même, suivant la hiérarchie qu'il occupe dans l'entreprise et aussi suivant les conclusions de l'examen qu'il aurait pu subir.

Nous avons reconnu qu'il y avait une réelle prévention à l'égard de la psychotechnique et qu'elle était acceptée avec scepticisme.

Nous ne parlerons pas de certains tests qui peuvent apparaître puérils et « faciles ». C'est l'affaire des psychotechniciens. La meilleure façon de ne pas les prendre pour des jeux d'enfants, c'est de les faire subir aux curieux. Ils s'apercevront rapidement de leur « difficulté ».

Nnous ne parlerons pas non plus de l'esprit de routine et d'inertie qui s'oppose systématiquement à toute chose nouvelle. C'est un fait, on n'y changera rien. On préfère attendre qu'un autre que soi fasse le premier l'expérience de la nouveauté.

Voyons plutôt comment employeurs, cadres et employés critiquent la psychotechnique.

1° Les employeurs l'ignorent le plus souvent si ce n'est dans les grandes entreprises. A part quelques « enthousiasmés », ils se montrent sceptiques et attendent avec impatience des résultats chiffrés. En les attendant ils considèrent les conclusions du psychotechnicien comme un moyen supplémentaire mis à leur disposition pour apprécier les capacités de l'examiné. Les moyens traditionnels dont parle Bonnardel restent en usage : recommandations, certificats antérieurs, diplômes, essai professionnel, situation sociale, appréciation de la maîtrise, etc. Signalons que les conclusions de l'examen médical ont souvent le même sort.

Pour les postes de sécurité et pour la prévention des Accidents du Travail, ils auraient tendance à se fier aux résultats psychotechniques pour l'embauche. En visite de contrôle ils examineraient le cas d'espèce si ces résultats sont mauvais, en fonction des notations professionnelles qui l'emportent souvent sur les premiers.

Par ailleurs les employeurs constatent aussi des échecs de la méthode dûs à des incompétences notoires. Ceci suffit à créer un climat assez trouble. Avant de faire sélectionner leurs employés, il eut été préférable qu'ils sélectionnent d'abord leur psychotechnicien d'une manière judicieuse;

2° La maîtrise, de son côté, voit dans le psychotechnicien « un empêcheur de tourner en rond ». Elle le voit comme un facteur de perturbation dans les ateliers, comme une tierce personne qui s'immiscera entre elle et les ouvriers. Aura-t-elle la même autorité qui lui est dévolue ou, au contraire, ne verra-t-elle pas donner des ordres opposés aux siens ?

3° Le climat est des plus troubles chez les « psychotechniqués » ou chez ceux susceptibles de le devenir. Ici cadres et employés se donnent la main dans les revendi-

cations syndicales. On a pu entendre dire au délégué travailleur à une commission du Bureau International du Travail qu'il fallait maintenir la liberté du travailleur d'exercer le métier de son choix, s'il en a la capacité (cité par Flachot).

Par ailleurs, la Confédération Générale des Cadres s'émeut elle aussi. Lors de son dernier Congrès elle a émis le vœu que les nouvelles méthodes psychotechniques ne soient pas contraires à la dignité humaine. Le Syndicat National des Cadres et de la Maîtrise des Arts Graphiques (affilié à la C.G.C.) insiste pour qu'« une réglementation sérieuse régisse la profession de psychotechnicien et l'emploi des tests afin de protéger les individus contre une véritable violation de leur personnalité, en leur permettant d'avoir au préalable communication du résultat au tiers demandeur avec possibilité de s'opposer à tout ou partie de cette communication » (signalons qu'il est fait surtout allusion aux tests caractériels utilisés principalement dans la sélection des cadres).

Droit au travail, sentiment d'insécurité, respect de la dignité humaine et du secret professionnel, sont différemment exprimés par les uns et par les autres. Il faut y voir donc le trouble que peut leur causer une psychotechnique mal assurée et surtout non réglementée.

Mais nous ne voudrions terminer ce chapitre sans citer, à la décharge de certains psychotechniciens, les phrases écrites en addendum dans le livre de Bonnardel, par M. Richoux, directeur de la main-d'œuvre aux Usines Peugeot : « ... Le Docteur Bonnardel a obtenu un résultat que la modestie l'a empêché de mentionner dans son étude, aussi nettement que nous l'avons nous-même constaté : il a réellement acquis la sympathie et la confiance des ouvriers et de leur chef ».

Comment la psychotechnique pourra-t-elle acquérir demain, dans le monde du travail, une telle sympathie ? Le troisième chapitre de notre étude essaiera d'en démontrer la possibilité avec la collaboration de la Médecine du Travail.

Le Pr Bonnardel a été élu, à l'unanimité, secrétaire général de l'Association internationale de Psychotechnique, lors du X[e] Congrès de Gôteborg (Suède) en juillet 1951. Il a donc également la sympathie et la confiance de ses pairs.

CHAPITRE III

La Psychotechnique : possibilités d'amélioration

En comparant le premier et le deuxième chapitre, nous venons de voir qu'il y a loin de la théorie à la pratique. La psychotechnique, au lieu d'améliorer la condition du travailleur, peut parfois la transformer en une autre aussi mauvaise, si ce n'est pire en raison des conséquences graves que peut occasionner une mutation non motivée, soit dans le cadre de l'individu, soit dans celui d'un service de l'entreprise.

A l'heure actuelle il y a deux procédés scientifiques apparemment rationnels qui permettent à l'homme de s'orienter dans une profession, ou à un employeur de sélectionner son personnel. Ce sont la Médecine du Travail et la Psychotechnique. Nous avons vu qu'elles travaillent le plus souvent séparément au lieu de collaborer à la connaissance de leur objet commun d'étude : l'homme au travail. En faisant ainsi elles se font du tort mutuellement. Reconnaissons-le dès maintenant, c'est surtout la psychotechnique qui en pâtit. Science jeune, elle s'est à peu près

faite par elle-même. La Médecine du Travail est certes jeune, mais elle est une branche vivante de la Médecine séculaire et traditionnelle, de laquelle elle puisera toujours une sève nourricière.

Avant d'étudier leurs possibilités d'accord, nous verrons leurs limites respectives.

Nous ne dirons rien évidemment des charlatans ou des amateurs dont nous parlions plus haut, ils ne sont intéressants que dans la mesure où une réglementation peut les évincer d'une profession.

LIMITES DE LA MÉMECINE DU TRAVAIL

Le Médecin du Travail s'inquiète souvent de voir une partie de son domaine annexée par le Psychotechnicien. Il peut l'être à juste raison lorsqu'il voit celui-ci pratiquer des examens physiologiques auxquels il a lui-même procédé ou demander les antécédents pathologiques au sujet qu'il a lui-même interrogé. Quant au psychiatre il pourrait presque dénoncer certaines « officines psychologiques » ou « psychanalytiques » pour exercice illégal de la médecine. Mais là n'est pas notre étude.

Il est certes difficile de fixer des limites nettes à la Médecine du Travail. Le législateur lui attribue un rôle exclusivement préventif, consistant à éviter toutes altérations de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs (Loi du 11 octobre 1946, article premier, paragraphe 2).

Si l'on s'en tient uniquement à ce paragraphe de la loi, la Médecine du Travail limite son action à la surveillance de la santé des travailleurs dans la mesure où celle-ci pourrait être altérée par le travail.

En fait que lui demande-t-on ? On lui demande, avec Simonin (*Précis de Médecin edu Travail*) :

1° d'étudier, de rechercher et d'écarter le risque professionnel;

2° d'améliorer les conditions hygiéniques et sanitaires du travail;

3° d'éviter la fatigue et l'usure prématurée en faisant concorder les exigences du travail avec les aptitudes psychosensorielles du travailleur;

4° de surveiller et d'améliorer la santé générale de la main-d'œuvre par le dépistage précoce de la maladie.

Par ailleurs nous relevons dans le décret d'application du 16 novembre 1946 :

« Art. 10. — *Visite d'embauchage.* — ... Elle a pour but de déterminer :

« 1° s'il est médicalement apte au travail envisagé;

« 2° les postes qui lui conviendraient le mieux et ceux auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté;

« 3° ...

« Art. 16. — *Surveillance de l'hygiène des entreprises.* — Le médecin est le conseiller ... en ce qui concerne : ...

« 3° la surveillance de l'adaptation des salariés au poste de travail. »

C'est presque le titre du livre de Bonnardel : *Adaptation de l'homme à son travail !* livre de psychotechnique !

Nous pourrions épiloguer longuement sur des textes législatifs, voire même sur des mots.

Il tombe sous le sens qu'à côté du corps il y a l'âme, qu'à côté du biologique il y a le psychique. Or la formation universitaire du médecin et du médecin du travail est surtout axée sur le biologique (mis à part le psychiatre). Ses possibilités d'investigation clinique du côté biologique sont assez grandes, du côté neuro-psychique elles le sont beaucoup moins. Le marteau-réflexe, le signe de Romberg,

faire des marionnettes, sont de pauvres moyens eu égard au chronoscope électronique ou au test du tourneur. Il lui est impossible de connaître rapidement le niveau intellectuel ou le caractère d'un sujet, surtout si celui-ci est normal. Voici donc déjà des limites indiquées au Médecin du Travail. Il en est d'autres.

Celui-ci pourrait comparer un examen psychotechnique à un examen de laboratoire, analogue à un examen hématologique ou à une radiographie. En fait, il lui sera parfois difficile d'intégrer le rapport de l'examen psychotechnique dans un contexte clinique, du moins au début.

Il est une autre limite, celle-ci impérieuse et matérielle, c'est celle du temps qui lui est accordé pour examiner chaque travailleur. On a vu qu'on ne pourrait se contenter d'un seul test pour déceler une aptitude. Pour déceler une personnalité il faut au minimum une demi-journée. Au détriment de quoi le Médecin du Travail la prendrait-il ?

LIMITES DE LA PSYCHOTECHNIQUE

C'est de Beaumont lui-même qui les fixe :

« Il ne faut pas lui demander plus qu'elle ne peut donner. Il restera toujours en cette matière, une inconnue, celle des réactions affectives de l'homme à la suite d'événements ignorés ou de modifications biologiques. En effet, celui-ci est loin d'être constant, étant un composé fort disparate de tendances héréditaires et autres, sur lesquelles il est difficile d'obtenir en un temps réduit des indications très détaillées. »

Le psychotechnicien doit mesurer les aptitudes mentales d'un individu. C'est une de ses raisons d'être. Or nous avons déjà insisté sur les interréactions du corps et de l'esprit. Les interréactions présentes, au jour de

l'examen, sont déjà assez complexes, peut-on pronostiquer avec certitude les interréactions futures ?

L'évaluation de l'homme total, à laquelle doit tendre l'examen qui décidera dans bien des cas de l'avenir professionnel du sujet nécessite entre autres garanties celle de la connaissance de l'état physio-pathologique du sujet et en particulier de ses aptitudes sensori-motrices.

Il faut, en présence d'une particularité anormale, nerveuse ou sensorielle par exemple, remonter à la cause et être en mesure de porter un jugement sur ses possibilités d'aggravation, d'atténuation ou de disparition. Le Psychotechnicien, malgré sa formation para-médicale, trop rapide, ne peut le faire à bon escient. C'est ainsi qu'il ne sélectionnera pas à cause de sa lenteur de geste et d'idéation, un hypothyroïdien qui, soigné, pourrait faire un métier exigeant de la rapidité. Pourra-t-il prévoir une modification du caractère d'un dyspeptique ou d'un hépatique sous l'influence d'un traitement médical ?

En matière de réorientation, l'étiquette « ancien tuberculeux » a-t-elle la même valeur chez un ancien « cavitaire bilatéral » ou chez un ancien « primo-infecté » ayant fait seulement quelques mois de sana ?

Par ailleurs, combien d'examens sont faussés parce qu'on n'a pas tenu compte d'une angine ou d'une fatigue passagère que l'intéressé n'avoue pas de lui-même mais sur laquelle son hypotension passagère aurait attiré l'attention du médecin.

Même en envisageant la Psychotechnique sur son propre terrain, nous avons vu qu'elle était sujette à des erreurs, erreurs involontaires certes, qu'il faut mettre sur le compte de son jeune âge. Elle n'est pas encore une panacée universelle et ce n'est pas toujours par un examen de quelques heures que l'on pourra analyser un individu et en faire une synthèse. Les tests ont encore une valeur relative. Un sujet n'a pas obligatoirement les mêmes réac-

tions devant un tour et devant le test du tourneur. Même le conducteur d'autobus, passant le test synthétique de la « plateforme de conduite » que nous avons décrite, saura toujours « que ce n'est pas vrai » (LAHY).

Et c'est encore FLACHOT que nous citerons :

« On ne saurait assez répéter :

« — qu'une épreuve à elle seule ne saurait donner de certitudes, que seuls les recoupements apportent une certitude suffisante;

« — que la prudence, la conscience, le bon sens sont des vertus primordiales;

« — que l'expérience, la comparaison, la psychologie (au sens courant) sont aussi indispensables;

« — que la valeur finale du conseil est fonction de celle du psychotechnicien. »

Nous nous permettrons de souligner cette phrase.

POSSIBILITÉS D'ACCORDER MÉDECINE DU TRAVAIL ET PSYCHOTECHNIQUE

Toutes les deux ont des torts réciproques. En se réformant, en s'améliorant, le divorce pourrait ne pas être prononcé et elles pourraient reprendre une vie en commun, autrement féconde qu'elle ne l'est actuellement.

Amélioration de la Médecine du Travail

La Médecine du Travail doit être reconnue comme une spécialité. La qualification acquise par le diplôme délivré par l'Université doit être reconnue par les autorités et particulièrement par l'Ordre des Médecins, au même titre qu'un pédiatre ou qu'un accoucheur.

De même que ce dernier ne doit faire que des accouchements, le Médecin du Travail doit exercer à temps

plein. Les problèmes qu'il a à étudier sont assez complexes pour qu'il ne distraise pas son activité par d'autres soucis, comme ceux d'une clientèle.

Les études de poste doivent être faites systématiquement dans l'entreprise avec l'aide des ingénieurs, de la maîtrise et des conseillères du travail. Elles comportent l'évaluation, avec le moins d'arbitraire possible, des qualités physiques minima demandées par le poste envisagé. Classiquement on étudie la vision de près, de loin, avec ou sans correction, la vision des couleurs, l'audition, la station debout et l'équilibre, les mouvements et la force musculaire du tronc et des membres supérieurs et inférieurs, la tolérance aux trépidations, au bruit, aux intempéries, à la température, aux courants d'air, aux irritants tégumentaires, respiratoires, aux toxiques. Toute latitude est laissée au médecin pour inscrire d'autres aptitudes qu'il jugera nécessaires. Ce sera à lui à juger de la nécessité d'un examen psychotechnique complet ou partiel.

Parallèlement à ces études de poste, les fiches de travail de l'ouvrier doivent également être remplies pour pouvoir être comparées aux fiches de poste. L'examen clinique, l'anamnèse éliminera le caractère purement mathématique de ces comparaisons.

Par ailleurs, comme il est fait à la Faculté de Bordeaux, le programme national d'enseignement du diplôme doit être respecté. Nous lisons en effet dans celui-ci :

« ... Orientation et sélection professionnelles. - Similitudes et différences. - Rôle du médecin dans l'orientation et la sélection : contre-indication fournie par l'état physique et l'état psychique. - Tests individuels et collectifs : leur utilisation, leur valeur. - Psychotechnique : ses méthodes, ses limites.

« ... Visite d'offices d'orientation professionnelle, centres psychotechniques... ».

Ainsi le Médecin du Travail n'ignorera plus la psychotechnique, il la connaîtra à sa juste valeur et pourra contacter les psychotechniciens pour l'étude de problèmes sortant de ses limites. Il le faudra d'ailleurs, pour réaliser un des vœux du X° Congrès International de Médecine du Travail de 1951, qui demande : « Que les fonctions du médecin d'entreprise soient entre autres les suivantes :

« Admission des ouvriers dans les entreprises, en accord non seulement avec leur capacité physique mais aussi avec leur aptitude psychique... ».

Amélioration de la Psychotechnique

Nous nous garderons d'envisager une amélioration des méthodes et des moyens. Ce serait faire œuvre de spécialiste. Celle-ci se fera avec le temps et avec la ténacité d'hommes de recherches. Nous voudrions parler de certains problèmes que la Psychotechnique soulève et qui méritent de s'y arrêter.

A notre avis l'orientation et la réorientation professionnelle doivent être axées non seulement sur l'étude de l'individu, mais aussi sur l'étude des métiers et des monographies qui doivent être décrites beaucoup mieux et constamment modifiées en fonction de l'expérience. Un autre axe également de l'orientation professionnelle que nous jugeons primordial est l'étude du marché du travail ou des débouchés possibles qui s'offriront à l'orienté après son apprentissage. Statistiques, Economie, Evolution des tendances, etc... doivent être mises en œuvre pour ne pas faire du sujet un candidat aux allocations de chômage. Le problème est certes difficile. En attendant il y aurait peut-être une solution, en orientant un individu vers un groupe de métiers et en formant non pas un couseur en chaussures, mais en même temps un tanneur, un coupeur, un bourrelier et un maroquinier. Certes, les aptitudes du

maroquinier ne sont pas exactement les mêmes que celles du tanneur, mais par contre les risques de chômage seraient diminués.

Ceci a une très grosse importance en matière de réorientation. On pourrait ne plus voir, comme l'on voit souvent, un ancien tuberculeux réorienté et rééduqué comme maroquinier, rechuter aussitôt après, faute de travail dans une spécialité « étroite ». Souhaitons que l'Ecole de Rééducation de la Sécurité Sociale de Bordeaux, conçue dans cet esprit, réussisse pleinement. D'après M. le Professeur Dervillée, cette orientation vers un groupe de professions sera utile pour la productivité de demain où chacun devra avoir un éventail de métiers assez grand, en raison des fluctuations des marchés.

Il serait par ailleurs nécessaire de fixer en quelque sorte une orthodoxie légale pour certains postes surtout ceux de sécurité dont s'est ému récemment le Conseil Supérieur de la Médecine du Travail. En matière de benzolisme professionnel, l'arrêté du 11 septembre 1947 prescrit de classer inaptes les sujets qui ont un nombre d'hématies $\leqslant 3.500.000$ mm^3. Par analogie il nous semblerait utile de fixer par exemple un temps de réaction à une excitation visuelle, au-dessus duquel la conduite d'un autobus devrait être interdite, toutes conditions d'examen étant rigoureusement observées. Pour continuer cet exemple il faudrait fixer (sauf modification ultérieure apportée par l'expérience) la batterie de tests psycho-sensori-moteurs avec les consignes d'application et les résultats chiffrés des aptitudes ou inaptitudes. L'expérience déjà ancienne de certains laboratoires semi-officiels, et surtout contrôlée par des statistiques ne soulevant pas d'objection, devrait servir de base à ce travail. Ce dernier s'avère délicat. Il faudrait d'abord voir si ces laboratoires ne se montrent pas trop sévères pour leur sélection et si les statistiques

seraient changées défavorablement en diminuant les normes actuelles d'aptitudes.

Nous l'avons déjà dit, pour la plupart des postes de sécurité comportant une responsabilité vis-à-vis des tiers, c'est la batterie de Lahy qui est utilisée. Il existe d'autres postes de sécurité ou non qui ont besoin d'aptitudes très spéciales que seule la psychotechnique peut déceler. Il faudrait que des batteries soient codifiées, unifiées et étalonnées d'une manière générale, s'appuyant ou non sur des arrêtés. Ainsi la sélection aurait une base uniforme qui ne risquerait pas d'éveiller des jalousies.

Mais la psychotechnique doit avant tout faire appel au Législateur pour codifier la profession. Cette absence de réglementation entrave gravement son essor et les vrais psychotechniciens ont été unanimes à le demander lors du IX[e] Congrès International tenu à Berne en 1949. Nous nous plaisons à recopier ce vœu :

« L'Association Internationale de Psychotechnique :

« Considérant que dans de nombreux pays toute liberté est donnée à des ignorants et à des charlatans de s'intituler psychotechniciens et de s'introduire auprès des collectivités et des familles pour donner des conseils en ce qui concerne des organisations d'entreprises, des choix d'employés ou d'apprentis, des directives d'avenir pour des enfants et des adolescents, etc.;

« Considérant que l'ignorance et de bas intérêts peuvent avoir des conséquences néfastes au point de vue tant individuel que social en compromettant gravement la psychotechnique,

« Emet le vœu :

« Que dans chaque pays soit organisée la profession de psychotechnicien avec contrôle des compétences, tout comme pour la profession médicale et sur les mêmes bases tant pour la formation générale que pour les préparations spécialisées;

« Que les futurs psychologues praticiens aient une culture générale et une formation universitaire de base en psychologie, formation sanctionnée par un diplôme.

« Avant d'être autorisé à exercer une des spécialisations de la psychologie, il est désirable de suivre une formation supplémentaire par des stages rigoureusement surveillés dans la pratique de la spécialisation. »

Nous nous conformons point par point à ce double vœu, sur l'organisation de la profession et sur la formation.

Nous retiendrons particulièrement « tout comme la profession médicale ». En France, des professions auxiliaires de la médecine et des professions para-médicales se sont multipliées et sont réglementées légalement. Chirurgien-dentiste, sage-femme, infirmière et assistante sociale, masseur-kinésithérapeute, opticien-lunetier. Les textes de lois autorisant ces professions sont calqués sur les vieilles lois de Ventose et de 1892 concernant l'exercice de la médecine. Considérons le psychotechnicien, nouveau venu (il n'est pas le seul : orthopédiste, rééducateur de la voix) comme exerçant une profession para-médicale ou auxiliaire du médecin, et donnons-lui un statut légal ayant le même esprit que celui de médecin. C'est essentiel pour harmoniser les rapports entre les deux.

Nous verrions volontiers Code de Déontologie, Conseil de l'Ordre, etc. Quant au secret professionnel nous le calquerions sur celui du Médecin du Travail (du moins pour le psychotechnicien industriel). Celui-ci doit faire connaître sa décision sans jamais la motiver médicalement. Il se borne donc à faire connaître la modification survenue dans le profil d'aptitudes de l'intéressé. Le psychotechnicien fera de même.

Comme le dit Simonin : « On ne saurait agir avec trop de prudence, il y va de la confiance des travailleurs en la Médecine du Travail ». Nous y ajouterons : « et en la Psychotechnique ».

Considérant le Psychotechnicien comme auxiliaire du Médecin et tenu comme lui au secret professionnel, nous estimons que le Médecin ne tombera pas sous le coup de l'article 378 du Code pénal s'il transmet à celui-là des renseignements confidentiels. Nous avons vu d'ailleurs que toute bonne psychotechnique ne pouvait se faire sans les renseignements cliniques apportés par le Médecin.

Quant à la formation du psychotechnicien, si celui-ci doit être spécialisé psychologue, orienteur ou sélectionneur, il ne saurait être l'un sans l'autre. En effet, si en sélection un sujet est déclaré inapte, on se doit de lui découvrir d'autres aptitudes compatibles avec une autre profession. Un seul et même examinateur devra décider déclassement et réorientation.

Smybiose de la Médecine du Travail et de la Psychotechnique

Ces deux professions étant ainsi améliorées et n'ayant plus de préjugés l'une pour l'autre, elles pourront se tourner l'une vers l'autre, s'aidant mutuellement pour arriver à des conclusions finales. Médecine du Travail et Psychotechnique doivent travailler en équipe, unie, soudée, et ne pas se contenter de juxtaposer les résultats d'un examen de santé à ceux des tests psychotechniques.

Nous proposons d'y adjoindre également, dans la discussion en commun des cas d'espèce, le service social qui, par les renseignements qu'il pourra apporter, aidera mieux la connaissance de ces cas d'espèce. Médecin et Psychotechnicien seront ainsi parfois mieux avertis des conséquences fastes ou néfastes d'une promotion ou d'une mutation.

Tous deux étant soumis au même secret professionnel, l'un pourra avertir l'autre des anomalies constatées, susceptibles de l'intéresser. Nous voyons très bien le Médecin dire au Psychotechnicien, pour une sélection de ca-

dres, que tel ingénieur présente des troubles mentaux de nature indiscutablement organique, et inversement, comme le cas nous a été rapporté, que tel sujet a des temps de réaction « par bouffées » analogues aux « complexes pointe-onde » de l'électroencéphalogramme du comital, que le Médecin pourra faire pratiquer alors à bon escient.

Mais travaillant ensemble, il pourrait y avoir rivalités de préséance. Conscients chacun de leurs limites, ils feront eux-mêmes la discrimination de leurs primautés respectives, en fonction des métiers envisagés. Ainsi, pour les métiers de force point n'est besoin de psychotechnique, si ce n'est peut-être pour déceler par la suite des possibilités de promotion. Par contre, pour des métiers demandant de hautes aptitudes techniques, intellectuelles ou caractérielles, celles-ci doivent prendre le pas sur les aptitudes physiques.

Néanmoins et partout l'examen médical devra se faire en premier. Il est le plus rapide. Il pourra à lui seul déceler une inaptitude notoire, physique ou même mentale, qu'un bon examen psychotechnique ne pourrait pas trouver, compensée par d'autres aptitudes. Ainsi un hypertendu grave n'aura pas besoin de recourir à la Psychotechnique pour un emploi de grutier. Ce serait perdre du temps. Par ailleurs, le Médecin pourra éviter au Psychotechnicien des erreurs d'interprétation grossières dues à une fatigue ou à une indisposition passagère. La conclusion des deux examens doit être signée des deux spécialistes, engageant ainsi pleinement leur responsabilité commune. Il est bien entendu que les tests physiologiques et sensoriels doivent rester du domaine du Médecin qui en communiquera les résultats.

Le Médecin du Travail, sans connaissances très approfondies en Psychotechnique, peut-il faire passer certains tests ? A cette question, les avis des Psychotechniciens divergent. Certains disent oui, d'autres, d'une manière

catégorique, non. Nous avons vu que l'application des tests demandait des connaissances spéciales et que l'idée de recherche et d'expérimentation devait être toujours présente. « Mais la plupart des entreprises ne peuvent monter dans leur enceinte des laboratoires de psychotechnique. Or la Psychotechnique ne leur est nullement interdite. Elles peuvent monter un service d'embauche sélectionnée ou faire faire par un ingénieur spécialiste de la Psychotechnique des examens de sélection » (DE BEAUMONT). L'auteur écrivait ceci en 1945, époque à laquelle la Médecine du Travail était loin d'être généralisée. Nul doute qu'en 1952 il mentionnerait le Médecin du Travail. C'est d'ailleurs l'impression que nous avons recueillie lors de l'entretien que nous avons eu avec lui.

Dans la limite du temps imparti à ses examens, le Médecin instruit particulièrement des moyens de la Psychotechnique, pourrait, à notre avis, faire passer en visite d'embauche quelques rares tests d'application et d'interprétation faciles, mesurant quelques aptitudes bien déterminées. Mais, point capital, ce sera un Psychotechnicien qui aura fixé les tests après une étude des postes envisagés. Les cas litigieux, les promotions ouvrières, etc., resteront du domaine du Psychotechnicien. Tout ceci, redisons-le, à la condition que ce ne soit pas au détriment du côté médical de l'examen. Or le temps de celui-ci est déjà bien court...

LE SERVICE « MEDICO-PSYCHO-SOCIAL » ET LE MONDE DU TRAVAIL

Sur les bases nouvelles que nous venons d'essayer d'étudire, ce service pourrait remplacer l'actuel « service médico-social ». Sous son étiquette nous jugerons bon de

mettre le nom du Médecin qui en sera la « plaque tournante ». Certes, ce n'est point par esprit de « chauvinisme médical ». Nous avons suffisamment démontré le rôle prépondérant du Médecin. Mais aussi ce service gagnera plus facilement la confiance du travailleur qui croit toujours la Médecine capable à elle seule de le soulager de ses misères et de ses maux, et de prolonger son existence. De cette croyance, le Psychotechnicien ainsi associé au Médecin, en bénéficiera.

Avant de reprendre une à une les critiques adressées à la psychotechnique par le monde du travail, critiques que nous avons mentionnées au deuxième chapitre de notre étude, nous estimons qu'il est nécessaire d'envisager quelques problèmes qui, actuellement, sont d'une grande acuité.

Le premier est d'adopter la psychotechnique pour la sélection des sujets assurant un emploi de sécurité. En effet, il semble que, dans cette sélection, la Psychotechnique fasse ses preuves. C'est d'ailleurs en cette matière qu'il faut voir une de ses origines « industrielles ». Or celles-ci remontent au début du siècle. Depuis, les sociétés de transport en commun qui l'ont adoptée, voient le pourcentage de leurs accidents de route diminuer alors que les dangers de circulation augmentent. Aussi le Conseil Supérieur de la Médecine du Travail ne se montre point hostile à une surveillance médicale et psychotechnique en ce qui concerne les emplois de sécurité *qui comportent une responsabilité vis-à-vis des tiers*, aux conditions expresses que la psychotechnique, telle qu'elle est actuellement pratiquée, soit réformée. Nous avons envisagé plus haut les cadres généraux de cette réforme. Le Conseil Supérieur y adjoint l'agrément officiel des laboratoires et leur surveillance officielle, l'emploi de tests scientifiquement validés (excluant formellement les tests à caractère psychanalytique), la responsabilité du chef du laboratoire. Il

propose également une autre extension des dispositions de l'article 13 du décret du 26 septembre 1946, permettant de comprendre les examens psychotechniques, effectués par des laboratoires agréés, dans les examens complémentaires auxquels peut recourir le Médecin du Travail (ceux-ci étant à la charge de l'employeur).

Un autre problème est celui des candidats à la Psychotechnique. Qui faut-il examiner ? En dehors des postes de sécurité, il reste l'immense masse des travailleurs. Nous l'avons vu, ce sera au Médecin, dans ces études biologiques de postes, de décider de l'opportunité d'un examen complémentaire de certaines aptitudes. Dans l'état actuel des moyens de la Psychotechnique cet examen reste souvent long et par suite onéreux. Il doit être utile pour une sélection des cadres lorsque l'employeur croit ne pas assez connaître ses subordonnés. De même, pour une promotion ouvrière.

Il existe des postes qui nécessitent non seulement des aptitudes spéciales mais une intégrité constante de ces aptitudes. Quelle sera donc la fréquence des examens psychotechniques ? Nous avons vu celle utilisée à la R.A.T.P. Cette fréquence sera fonction du poste envisagé et également fonction du comportement du sujet à sa tâche.

Ce problème a pour corollaire un autre problème qui soulève déjà bien des discussions. C'est celui de la mutation des sujets déclarés inaptes au cours d'une visite périodique. Le Médecin du Travail en connaît déjà toutes les difficultés. Chaque mutation sera un cas d'espèce que le service médico-psycho-social devra approfondir. Le sujet devra être examiné au moins deux fois. Il pourrait même faire appel à un expert sur sa demande. Le Docteur Perrot s'exprime ainsi : « Il faut concilier à tout prix le souci (toujours primordial) de la sécurité et celui d'arriver cependant à ne pas trop limiter un travailleur dans son

activité et dans son salaire. Les seuils, ou plutôt les échelons des mesures sensorielles et psychomotrices au-dessous desquels l'accident deviendrait systématiquement de plus en plus probable ne sont encore connus de personne au monde, faute de statistiques assez nombreuses et assez fouillées ». L'auteur donne de l'importance à la note d'atelier où son chef l'a vu travailler tous les jours, pendant des années, porteur de l'affection cause de son inaptitude. Quatre cas peuvent se présenter :

1° la note d'atelier est bonne, l'examen psycho-médical bon, le sujet sera conservé;

2° la note d'atelier est bonne, l'examen psycho-médical mauvais. C'est là surtout où se situe le cas d'espèce;

3° la note d'atelier est mauvaise, l'examen psycho-médical bon. Ce sera au chef d'atelier à décider en toute connaissance de cause;

4° la note d'atelier est mauvaise, l'examen psycho-médical mauvais. Le sujet devra être muté.

En tous les cas le sujet reconnu inapte à la suite d'un examen psychotechnique périodique ne doit pas subir de préjudice moral ou matériel. La conclusion de l'examen ne doit pas conduire au licenciement ni même au déclassement professionnel.

Déjà, Godard et Buch, au cours d'une sélection de pontonniers titulaires de l'emploi, disent : « ... Il a été entendu que les inaptes seraient éliminés progressivement et seulement après étude individuelle du reclassement de chacun, *la notion de salaire équivalent dans le nouveau poste devant être notre principal souci* ».

De même, dans une communication à la Société de Médecine du Travail de Lyon, M. Lacroix, secrétaire général du centre d'orientation professionnel de Bourg, parlant de la sélection de conducteurs, « avait demandé aux employeurs une garantie d'emploi et de salaire équivalent pour les sujets déjà en place qui seraient refusés aux

examens de sélection ». C'est également une des autres conditions requises pour la surveillance des titulaires d'emplois de sécurité qu'exprime le Conseil Supérieur de la Médecine du Travail.

Les préventions que pouvait avoir le monde du travail pour la psychotechnique tomberont d'elles-mêmes devant une psychotechnique ainsi réformée et humanisée comme nous nous sommes efforcés de la concevoir. Le Psychotechnicien doit avant tout obtenir la confiance de tous ceux avec lesquels il doit collaborer.

L'introduction d'un service de Psychotechnique, tout comme d'ailleurs le service médical, doit se faire sans heurts, avec tact et modestie. Point de révolution des méthodes dans les ateliers. Il vaudrait mieux apporter au début des améliorations dans des domaines réduits.

Vis-à-vis de l'employeur, le Psychotechnicien doit l'avertir de ses limites et de la pauvreté relative de ses moyens. Il ne doit pas se montrer dogmatiste et dire par exemple le lendemain de son arrivée : « Je viens d'étudier votre usine, c'est tel et tel atelier qui ne vont pas, car ils ont des chefs incompétents ». Et les ateliers de tomber certainement de mal en pis.

Il doit savoir que les résultats de ses examens ne seront utilisés que comme renseignements d'appoint par le service du personnel. Quitte à lui à les transformer en renseignements primordiaux, par la valeur de ses pronostics.

Envers la maîtrise, le psychotechnicien doit l'informer de ses buts et de ses recherches. En retour il doit lui demander aide et assistance loyale pour tout ce qui est analyse de poste, notation professionnelle, contrôle de ses pronostics. Lui fournissant des ouvriers mieux adaptés à leur travail, ses rapports avec eux seront certainement modifiés dans le bon sens.

Enfin cadres et employés pourront se rendre compte des résultats concrets qu'apportera le psychotechnicien.

Pour commencer, comme le dit Bonnardel, ils le verront avec le Médecin sur les lieux du travail, dans les ateliers, « payant de sa personne ». Ce sera peut-être un cas de diminution d'accidents à une machine jusqu'ici meurtrière, un cas de promotion d'où le « piston » sera exclu, une absence de déclassement d'un ouvrier inapte, qui mettront en confiance, plus que tout diagramme ou statistique souvent incompréhensible.

Quant au droit au travail à l'embauche, celui-ci demeurera. Il y a de la place pour chacun (certes, hélas, en fonction du marché du travail). Le Médecin du Travail n'embauche pas que des « Appollons » (de loin s'en faut), le Psychotechnicien n'embauchera pas que des « Pallas Athénées ». Il permettra même, avec l'appui de certaines lois, de « caser » des diminués physiques ou mentaux.

Enfin, quant au respect de la dignité humaine, celle-ci demeurera. Le psychotechnicien ne décelant que des aptitudes ou des traits de caractères que tout un chacun pourra s'apercevoir, avec la différence qu'il s'en apercevra dans des délais plus longs. Il ne sera point fait mention dans les conclusions des causes intimes et inconscientes des traits de caractère, celles-ci étant respectées en vertu du secret professionnel auquel sera légalement tenu le psychotechnicien.

UN TEST GÉANT

Au terme de ce travail, nous ne pensons pas faire mieux que de recopier la conclusion qu'écrit Friedmann à son livre : *Problèmes humains du Machinisme industriel :*

« Les sciences de l'homme (et particulièrement la jeune psychologie) semblent se faire la main en abordant la réalité concrète des ateliers.

« ... On a vu dans l'entremêlement des faits se différencier diverses perspectives sur les mêmes réalités humaines, sous l'angle technique de la science mécanique, sous l'angle individuel de la physiologie ou de la Psychotechnique, sous l'angle social des groupes qui s'y trouvent actifs et mêlés. On s'est convaincu que toute ambition d'appréhender scientifiquement ces phénomènes est illusoire si on ne confronte et enrichit l'un par l'autre, les vues prises sous ces angles variés.

« Le technique, le physiologique, le psychologique, le social sont inséparables ».

Conclusions

La Psychotechnique, science jeune introduite récemment dans le monde du travail, souvent incomprise, est parfois appelée à jouer un rôle important dans l'entreprise et dans la profession, au bénéfice de l'employé, de l'employeur et de la productivité. Cette science demande des praticiens spécialisés, qu'ils soient médecins ou non; elle doit avoir des contacts étroits et collaborer fréquemment avec la Médecine du Travail. C'est ce que nous nous sommes efforcé de démontrer au cours de cette étude qui voudrait apporter une contribution à l'adaptation de la Psychotechnique aux impératifs humains de la Médecine du Travail.

1. — Dans le monde du travail, les applications de la Psychotechnique sont surtout l'Orientation Professionnelle, la Sélection Professionnelle et la recherche des causes psychologiques des accidents du travail. Ce sont ces applications que nous avons envisagées. La Psychotechnique peut être également utile pour l'étude des problèmes concernant la fatigue, l'ambiance, les relations inter-équipes et au sein de l'équipe de travail elle-même.

2. — Nous nous sommes aperçu que si la Psychotechnique sert de base pour le conseil donné en vue de l'orientation professionnelle rendue obligatoire, par contre elle

est peu utilisée en sélection professionnelle, si ce n'est dans les emplois de sécurité comportant une responsabilité vis-à-vis des tiers. En France, aucun texte légal ne rend obligatoire l'emploi de la Psychotechnique.

3. — Les Psychotechniciens ont des formations complétement différentes de celles des médecins, quant à la durée des études et quant à l'esprit. Souvent d'ailleurs, Médecins du Travail et Psychotechniciens s'ignorent complètement. Or, l'un doit aller vers l'autre et inversement, conscients de leurs limites respectives dans l'étude de la meilleure adaptation de l'homme à son travail.

4. — Les employeurs, cadres et employés ont une certaine prévention vis-à-vis de la Psychotechnique. Les premiers ne lui accordent qu'une confiance relative. Les autres y voient une restriction du droit au travail, une insécurité lors des examens de contrôle, une injure au respect de la dignité humaine et du secret professionnel.

5. — Le Psychotechnicien regrette cet état de chose et fait appel au législateur pour une réglementation de la profession. Nous avons proposé une réglementation de la profession analogue à celle des auxiliaires médicaux ou des professions para-médicales, à savoir : un statut, une formation professionnelle digne de ce nom et un code de déontologie. Le Psychotechnicien calquera ses constatations sur celles que fournit la fiche de travail du Médecin du Travail. Celui-ci ne donne aucun renseignement d'ordre médical, celui-là ne donnera aucun renseignement d'ordre intime ou caractériel blessant la personnalité morale de l'individu.

6. — Ce ne sera qu'au prix de cette réglementation alliée à une amélioration constante des méthodes et des moyens et à une humanisation des procédés, que la Psychotechnique pourra être acceptée par le monde du travail. En

résumé elle devra être : *scientifique, déontologique, sociale* et *humaine*. Le Médecin du Travail lui fera ainsi la place qui lui est due, dans son service « Médico-Psycho-Social » de l'entreprise, terme que nous proposons pour remplacer le service « Médico-Social » aujourd'hui dépassé.

Néanmoins, comme toutes les sciences de l'homme et toutes les sciences en général, le rôle de la Psychotechnique est limité. Elle ne peut prétendre tout expliquer, car le phénomène évolutif n'exclut pas le phénomène créateur, et dans tout individu, à côté du connu il y a l'inconnu, à côté du fini, l'infini.

SERMENT

En présence des maîtres de cette Ecole, de mes condisciples, je promets et je jure d'être fidèle aux lois de l'honneur et de la probité dans l'exercice de la Médecine.

Je donnerai mes soins à l'indigent et n'exigerai jamais un salaire au-dessus de mon travail. Admis dans l'intérieur des maisons, mes yeux ne verront pas ce qui s'y passe; ma langue taira les secrets qui me seront confiés et mon état ne servira pas à corrompre les mœurs ni à favoriser le crime.

Reconnaissant envers mes maîtres, je tiendrai leurs enfants et ceux de mes confrères pour des frères, et s'ils devaient apprendre la Médecine ou recourir à mes soins, je les instruirais et les soignerais sans salaires ni engagement.

Si je remplis ce serment sans l'enfreindre, qu'il me soit donné de jouir heureusement de la vie et de ma profession, honoré à jamais parmi les hommes; si je le viole et que je me parjure, puissé-je avoir un sort contraire.

Vu :
Bordeaux, le 2 octobre 1952.
Le Doyen,
Pour le Doyen :
L'Assesseur,
R. SIGALAS.

Vu, bon à imprimer :
Le Président du Jury,
P. DERVILLÉE.

Vu et permis d'imprimer :
Bordeaux, le 7 octobre 1952.
Le Recteur,
E. DELAGE.

Bibliographie

A. — OUVRAGES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

De Beaumont. — *La Psychotechnique au service de l'Entreprise* (Société d'Editions Françaises et Internationales, Paris, 1945).

Bonnardel (Dr). — *L'adaptation de l'homme à son métier* (Presses Universitaires de France : P.U.F., 1946).

Flachot. — *Psychotechnique. Théorique et pratique* (Ed. Cujos, Paris, 1950).

Friedmann. — *Problèmes humains du machinisme industrie* (Gallimard, 1946).

Lahy et S. Korngold. — *Recherches expérimentales sur les causes psychologiques des accidents du travail* (P.U.F., 1936).

Lalaume et Geni.n. — *Pratique de Psychotechnique appliquée à l'industrie* (Ozanne, Paris, 1950).

Laugier et Weinberg. — *Fiche biotypologique pour l'étude des professions* (P.U.F.).

Palmade. — *La Psychotechnique* (« Que sais-je ? », P.U.F., 1948).

Pieron, Pichot, Faverge, Stoetzel. — *Méthodologie psychotechnique* (P.U.F., 1952).

Simonin. — *Précis de Médecine du Travail* (Maloine, 1950).

B. — PUBLICATIONS

Arthus. — *Le village, un test d'activité créatrice* (Psyché, 1947, n° 9-10).

Baud, Dreyfus, Morisot. — *Médecine du Travail et Psychotechnique* (*Le Médecin d'Usine*, 1946, n° 1, p. 3).

Beizmann (Mlle). — *Test de caractère* (*Semaine Médicale*, supplément à la *Semaine des Hôpitaux*, 1952, n° 1, p. 5).

Bonnain. — *Introduction à la Psychotechnique* (*Le Médecin d'usine*, 1949, n° 8, p. 463, et n° 9, p. 525).

Castellino. — *Inaugurazione del Corso di Cultura in Psicotecnica* (*Folia Medica*, 25 mars 1952, p. 117).

Dreyfus et Morisot. — *Médecine du Travail et Psychotechnique* (*Le Médecin d'Usine*, 1945, n° 3-4, p. 72).

Godard et Buch. — *Sélection médicale des pontonniers en sidérurgie* (*Le Médecin d'Usine*, juin 1952, n° 6, p. 323).

Lacroix. — *Psychotechnique dans la prévention des accidents du travail* (*Archives des maladies professionnelles*, 1949, p. 629).

Péchoux. — *Ibid.*

Péchoux. — *Place des tests collectifs dans la recherche des cadres* (*Journal de Médecine de Lyon*, t. 29, 1948, p. 141).

Pequignot et Gueniot. — *Lois réglementait l'exercice de la Médecine en France* (*Semaine Médicale*, supplément à la *Semaine des Hôpitaux*, 28, 1952, p. 13).

Perrot. — *A propos des mutations* (*Le Médecin d'Usine*, 8, 1946, n° 1, p. 18).

Trillot et Philippon. — *Psychotechnique et Médecine du Travail* (Publ. faite à la Soc. de Méd. du Trav. de Bordeaux, le 20 mai 1952).

C. — COMPTES RENDUS DE CONGRÈS

X° Congrès international de Médecine du Travail (Lisbonne 1951).

Communication retenue :

Kaplan (Juan) (Buenos-Ayres).
Vœux du Congrès.

IX° Congrès international de Psychotechnique, Berne 1949, in *La Psychotechnique dans le monde moderne*, rédigé par Baumgarten (Mme), P.U.F., 1952.

Communications retenues particulièrement :

Ancelin (Mme), Duchene, Schutzenberger. — *Etude expérimentale du test de Szondi*, p. 168.

Baumgarten (Mme). — *Rapport sur l'activité de l'Association internationale de Psychotechnique depuis 1934*, p. 21.

BERNARD. — *Un quart de siècle d'applications psychotechniques dans une entreprise de transport de voyageurs*, p. 368.

LECHAT. — *Importance de l'étude du caractère dans les examens psychotechniques*, p. 123.

PACAUD (Mme). — *La Psychotechnique et la Psychologie expérimentale*, p. 251.

Vœux adoptés par le Congrès, p. 597.

Xe Congrès international de Psychotechnique, Göteborg 1951, in *Bulletin international de Psychotechnique*, 1re année, n° 1, 1952, Paris.

D. — JOURNAUX SYNDICALISTES

Le Creuset - La Voix des Cadres, organe de la Confédération Générale des Cadres, n° 169, 21 mai 1952; n° 173, 17 juillet 1952.

E. — LOIS ET ARRÊTÉS

Journal Officiel de la République Française.

La surveillance médicale des conducteurs d'automobiles publiques belges (*Le Scalpel*, n° 29, 19 juillet 1947, p. 703).

F. — ROMAN

Virgil GHEORGHIU. — *La vingt-cinquième heure* (Plon, 1949).

Table des Matières

PAGES

INTRODUCTION 11

CHAPITRE PREMIER. — *La Psychotechnique : étude d'ensemble.*

Adaptation de l'homme à la machine 15
La Psychotechnique : Buts, définition 17
Historique 20
Les méthodes 23
Les moyens 25
Les tests 27
Le portrait psychologique 36
L'étude du poste de travail ou de la profession 38
Application de la Psychotechnique au monde du travail 40
Orientation professionnelle 40
Sélection 42
Recherche des causes psychologiques des accidents du travail 46
Contrôle de la Psychotechnique 48

CHAPITRE II. — *La Psychotechnique : étude pratique.*

Emploi de la Psychotechnique 54
Les Psychotechniciens 57
Les examens 61
Rapport avec la Médecine du Travail 63
Rapport avec le monde du travail 66

CHAPITRE III. — *La Psychotechnique : possibilités d'amélioration.*

Limites de la Médecine du Travail 72
Limites de la Psychotechnique 74
Possibilités d'accorder Médecine du Travail et Psychotechnique 76
Amélioration de la Médecine du Travail 76
Amélioration de la Psychotechnique 78
Symbiose de la Médecine du Travail et de la Psychotechnique 82
Le service « médico-psycho-social » et le monde du travail 84
Un « test géant » 89

CONCLUSIONS 91